

**ФЕДЕРАЛЬНОЕ ГОСУДАРСТВЕННОЕ АВТОНОМНОЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ
«БЕЛГОРОДСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ НАЦИОНАЛЬНЫЙ
ИССЛЕДОВАТЕЛЬСКИЙ УНИВЕРСИТЕТ»
(НИУ «БелГУ»)**

ИНСТИТУТ УПРАВЛЕНИЯ

КАФЕДРА СОЦИАЛЬНЫХ ТЕХНОЛОГИЙ

**ПОВЫШЕНИЕ УРОВНЯ СОЦИАЛЬНО-ТЕХНОЛОГИЧЕСКОЙ
КУЛЬТУРЫ ГОСУДАРСТВЕННЫХ ГРАЖДАНСКИХ СЛУЖАЩИХ
(НА ПРИМЕРЕ АДМИНИСТРАЦИИ ГУБЕРНАТОРА
БЕЛГОРОДСКОЙ ОБЛАСТИ)**

Выпускная квалификационная работа
обучающегося по направлению подготовки
38.03.04 Государственное и муниципальное управление
очной формы обучения, группы 05001302
Сидельниковой Валентины Сергеевны

Научный руководитель
кандидат социологических наук,
ст. преподаватель Хижняков Д.П.

БЕЛГОРОД 2017

СОДЕРЖАНИЕ

ВВЕДЕНИЕ	3
РАЗДЕЛ I ТЕОРЕТИЧЕСКИЕ ОСНОВЫ ФОРМИРОВАНИЯ СОЦИАЛЬНО-ТЕХНОЛОГИЧЕСКОЙ КУЛЬТУРЫ ГОСУДАРСТВЕННЫХ ГРАЖДАНСКИХ СЛУЖАЩИХ	9
РАЗДЕЛ II ДИАГНОСТИКА СОЦИАЛЬНО-ТЕХНОЛОГИЧЕСКОЙ КУЛЬТУРЫ ГОСУДАРСТВЕННЫХ ГРАЖДАНСКИХ СЛУЖАЩИХ НА РЕГИОНАЛЬНОМ УРОВНЕ (НА ПРИМЕРЕ АДМИНИСТРАЦИИ ГУБЕРНАТОРА БЕЛГОРОДСКОЙ ОБЛАСТИ)	30
РАЗДЕЛ III НАПРАВЛЕНИЯ ПОВЫШЕНИЯ УРОВНЯ СОЦИАЛЬНО-ТЕХНОЛОГИЧЕСКОЙ КУЛЬТУРЫ ГОСУДАРСТВЕННЫХ ГРАЖДАНСКИХ СЛУЖАЩИХ НА РЕГИОНАЛЬНОМ УРОВНЕ (НА ПРИМЕРЕ АДМИНИСТРАЦИИ ГУБЕРНАТОРА БЕЛГОРОДСКОЙ ОБЛАСТИ)	51
ЗАКЛЮЧЕНИЕ	69
СПИСОК ИСТОЧНИКОВ И ЛИТЕРАТУРЫ	78
ПРИЛОЖЕНИЯ	73

ВВЕДЕНИЕ

Актуальность темы исследования. Российское общество в силу перспективных геополитических характеристик, таких как географическое положение и материальные ресурсы, на разных этапах исторического развития, как и в настоящее время, находится в ситуации кризисных явлений, которые охватывают практически все сферы жизнедеятельности людей. Такое состояние требует активизации сил социума посредством выработки комплекса государственных мер, способных к гибкому реагированию на вызовы времени, поддержке потенциала прогрессивных изменений. В такие времена неэффективная работа системы государственного управления препятствует преобразованиям и совершенствованиям любого рода и уровня, что в итоге способствует падению доверия граждан к власти и снижению ее авторитета. Поэтому для системного решения социально-экономических и политических задач необходимо совершенствование системы управления государственной службы.

Повышение эффективности деятельности организации напрямую зависит от наиболее ценного ресурса – кадры (человеческие ресурсы), которые должны обладать необходимым уровнем профессионализма и компетенции. Профессионализм государственных служащих – залог эффективной, качественной управленческой деятельности, недостаток профессионализма – причина нерациональных решений, следовательно, неэффективного управления. В данной связи значение приобретают не только профессиональные знания сотрудника, но и его способность оперативно и качественно реагировать на запросы динамично меняющейся действительности, совершенствовать свои качества и качества подчиненных (в случае если исследуется руководящий состав), эффективно используя источники информации для решения поставленных задач, что возможно реализовать посредством разработки, внедрения и использования социально-технологического подхода в управлении.

С учетом данных обстоятельств, существует потребность в специалистах, которые обладают способностями разрабатывать, внедрять, использовать и совершенствовать социальные технологии в системе государственного управления, так как состояние современного общества диктует жесткие условия соответствия эталонной модели или образу, который складывается у населения. Профессиональные способности субъекта системы государственного управления формируются при условии наличия у него положительно развитой социально-технологической культуры, которая представляет собой систему характеристик личности, а также умений и навыков его поведения в различных ситуациях, способных при необходимости обеспечивать достижение профессиональных и жизненных целей на основании сознательного использования социально-технологического подхода.

Таким образом, актуальность исследования определяется: усложнением задач государственного управления, успешное решение которых возможно лишь в результате целерационального отношения к социальным процессам; недостаточным уровнем социально-технологической культуры специалистов государственной гражданской службы; необходимостью теоретического обоснования процесса повышения уровня социально-технологической культуры государственных гражданских служащих.

Степень изученности темы. Изучением фундаментальных аспектов социально-технологической культуры в сфере управления занимались следующие ученые: В.П. Бабинцев, И.В. Бурмыкина, Н.С. Данакин, Л.Я. Дятченко, А.В. Тихонов, Г.Ф. Ушамирская¹.

¹ Бабинцев В.П., Ушамирская Г.Ф. Субкультура бюрократии в региональном хронотопе // Регионоведение. 2014. № 1 (86); Бурмыкина И.В. Гносеологические проблемы теории социальных технологий современности // в сб.: Гносеологические аспекты образования и художественная культура международный сборник научных трудов. Елец, 2014; Данакин Н.С., Маттейс О.В. Социально-технологические основы целевого управления организацией // Управление городом: теория и практика. 2012. № 2 (5); Дятченко Л.Я., Бабинцев В.П. Теоретические аспекты формирования социально-технологической культуры и социально-технологического мышления менеджеров // Научные ведомости Белгородского государственного университета. Серия: Философия. Социология. Право. 2012. № 2; Тихонов А.В. Опыт социолого-культурологического исследования проблем реформирования властно-управленческой вертикали // Вестник Института социологии. 2014. № 10.

Вопросы мониторинга и совершенствования социально-технологической культуры государственных гражданских служащих в своих трудах рассматривали: В.М. Захаров, Б.В. Заливанский, Н.М. Куршиева, Е.А. Литвинцева, Е.В. Самохвалова, О.В. Таболина, А.А. Ткачев, Ю.В. Шмарион¹

Изучение региональных основ государственного управления и совершенствование управленческих практик посредством формирования и развития профессиональной компетентности управленцев отражены в работах следующих ученых: А.А. Баранов, В.П. Бабинцев, Г.М. Бирюкова, М.Ю. Болдина, Д.С. Бразевич, Е.В. Бурова, Д.С. Кумейко, Ю.А. Турчанина².

Субъективные и креативные факторы и аспекты повышения уровня социально-технологической культуры рассмотрены следующими учеными: Н.Ю. Белоусова, К.И. Гурьева, А.Л. Вереймчук, Н.А. Жесткова, В.М.

¹ Заливанский Б.В. Применение метода анализа правил в ходе исследования практики формирования социально-технологической культуры менеджеров // Система ценностей современного общества. 2012. № 22; Захаров В.М. Механизмы развития потенциала государственного и муниципального управления в регионе (по материалам Белгородской области) // Среднерусский вестник общественных наук. 2014. № 2; Куршиева Н.М. Механизмы оценки эффективности профессионального развития государственных и муниципальных служащих // Государственная власть и местное самоуправление. 2013. № 9; Бабинцев В.П., Заливанский Б.В., Самохвалова Е.В. Диагностика социально-технологической компетентности менеджеров // Знание. Понимание. Умение. 2012. № 2; Литвинцева Е.А. Институциональные основания государственной гражданской службы // Среднерусский вестник общественных наук. 2013. № 2; Ткачев А.А. Формирование социально-технологической культуры государственных гражданских служащих: автореф. дис. ... канд. соц. наук. Белгород, 2012; Шмарион Ю.В., Караваева Ю.В., Литвинова С.В. Социально-технологический ресурс управления // Современные тенденции в образовании и науке сборник научных трудов по материалам Международной научно-практической конференции: в 26 частях. 2013.

² Баранов А.А. Социальная ориентированность системы управления в российском обществе: условия формирования и перспективы развития: автореф. дисс. ...канд. соц. наук. Ростов н/Д, 2013; Болдина М.Ю. Управление карьерой государственных гражданских служащих: проблемы и перспективы (на примере Волгоградской области) // Вестник Санкт-Петербургского университета МВД России. 2013. № 3 (59); Бразевич Д.С. Формирование культуры управления современных российских менеджеров: социально-технологический аспект // Научная мысль. 2013. № 4 (11); Бурова Е.В. Личностная модель социально-технологической культуры будущих специалистов в сфере государственного и муниципального управления // Наука и современность. 2013. № 20; Кумейко Д.С. Информационно-коммуникативная компетентность государственных служащих: диагностика основных показателей // Вопросы управления. 2014. № 1 (7); Турчанина Ю.А. Структурная модель управленческой компетенции государственного гражданского служащего // Научные ведомости Белгородского государственного университета. Серия: Философия. Социология. Право. 2013. № 2 (145)

Захаров, В.В. Лукьянова, Л.В. Нестерова, М.Р. Пенькова, А.Н. Салогуб, Д.П. Хижняков, О.А. Худякова¹

Проблема исследования заключается в противоречии между необходимостью эффективного применения социальных технологий в практике государственного управления и недостаточной разработанностью практических рекомендаций, направленных на повышение уровня социально-технологической культуры государственных гражданских служащих Администрации Губернатора Белгородской области.

Объектом исследования является управление развитием социально-технологической культуры государственных гражданских служащих на региональном уровне.

Предмет исследования – повышение уровня социально-технологической культуры государственных гражданских служащих Администрации Губернатора Белгородской области.

Целью исследования является разработка рекомендаций по повышению уровня социально-технологической культуры государственных гражданских служащих на региональном уровне.

¹ Гурьева К.И. Профессиональная компетентность российских государственных гражданских служащих: поиск инновационных методов повышения эффективности управленческой деятельности: автореф. дис. ...канд. соц. наук. Ростов н/Д, 2011; Веремейчук А.Л. Роль социальных технологий в формировании креативной социальной среды государственной гражданской службы // Государственное и муниципальное управление. Ученые записки СКАГС. 2014. № 4; Жесткова Н.А. Роль креативности в социально-психологической адаптации личности // Креативная экономика и социальные инновации. 2013. № 2 (5); Захаров В.М. Реновационная система воспроизводства профессионального потенциала государственного и муниципального управления в регионе: автореф. дис. ... д.с.н. Орел, 2016; Лукьянова В.В., Белоусова Н.Ю. Компетентность чиновников как ключевой элемент эффективности деятельности управленца // Основы экономики, управления и права. 2012. № 2; Нестерова Л.В. О необходимости формирования информационной культуры специалиста в информационном обществе // Экономические и социально-гуманитарные исследования. 2014. № 3-4; Пенькова М.Р. Креативность социального действия в современной социологической теории: анализ прагматистских и неопрагматистских концепций. М.: изд-во МАИ, 2012; Салогуб А.Н. Креативное управление в системе социального развития российского общества: автореф. дисс. ... канд. эк. наук.. Ростов-на-Дону, 2012; Хижняков Д.П. Субъективные основания информационно-коммуникационных барьеров в государственном управлении // Дискуссия. 2011. № 8; Худякова О.А. Креативность в контексте современных управленческих практик // Вестник НГТУ им. Р.Е. Алексеева. «Управление в социальных системах. Коммуникативные технологии». 2012. № 3.

Достижение указанной цели предполагает решение следующих **задач**:

1. Изучить теоретические основы формирования социально-технологической культуры государственных гражданских служащих;
2. Осуществить диагностику социально-технологической культуры государственных гражданских служащих Администрации Губернатора Белгородской области;
3. Обосновать направления повышения уровня социально-технологической культуры государственных гражданских служащих в Администрации Губернатора Белгородской области на проектной основе.

Теоретико-методологическую основу выпускной квалификационной работы составляют следующие подходы:

- социально-технологическая культура характеризуется как инструмент обустройства социального пространства (Ж.Т. Тощенко, Л.Я. Дятченко)¹;
- социально-технологическая культура личности определяет не только средства и способы социальной деятельности личности, но и процедуру их выбора (И.В. Бурмыкина)²;
- теория коммуникативного действия (Ю. Хабермас)³;
- основы креативной социологии (Г. Тард, Н.Д. Кондратьев, Г. Хакен)⁴.

При проведении исследования были использованы методы: анализ и синтез, аналогия и обобщение, контент анализ, наблюдение и анкетный опрос.

Эмпирической базой исследования являются:

1. Нормативно-правовые акты, регламентирующие политику в области государственной гражданской службы на федеральном уровне¹;

¹ Тощенко Ж.Т. Социология труда: опыт нового прочтения. М., 2005; Дятченко Л.Я. Социально-технологическая культура как универсальное основание для эффективной общественной практики в XXI столетии // Социально-технологическая культура как феномен XXI века. Белгород: Изд-во БелГУ, 2006. Ч.1.

² Бурмыкина, И.В. Социально-технологическая культура менеджера: автореф. дис. ... д. соц. наук. Белгород, 2009.

³ Хабермас, Ю. Моральное сознание и коммуникативное действие / Пер. с нем. под ред. Д.В. Скляднева. СПб., 2001.

⁴ Тард Г. Социальная логика. СПб., 1996; Кондратьев Н.Д. Большие циклы конъюнктуры и теория предвидения: избранные труды. М., 2002; Хакен Г. Информация и самоорганизация: макроскопический подход к сложным системам. М., 1991.

2. Нормативно-правовые акты на региональном уровне²;
3. Материалы Администрации Губернатора Белгородской области.
4. Результаты анкетного опроса сотрудников Администрации Губернатора Белгородской области (апрель 2017 года, N = 90).

Структура выпускной квалификационной работы включает в себя введение, три раздела, заключение, список источников и литературы.

¹ О государственной гражданской службе Российской Федерации: Федер. закон РФ от 27 июля 2004 года № 79-ФЗ // Справочная правовая система «Консультант Плюс». Информ. банк. «Версия Проф». Разд. «Законодательство»; Об основных направлениях совершенствования системы государственного управления: Указ Президента РФ от 7 мая 2012 года № 601 // Справочная правовая система «Консультант Плюс». Информ. банк. «Версия Проф». Разд. «Законодательство»; Об основных направлениях совершенствования системы государственного управления: Указ Президента РФ от 7 мая 2012 года № 601 // Справочная правовая система «Консультант Плюс». Информ. банк. «Версия Проф». Разд. «Законодательство»; Об утверждении общих принципов служебного поведения государственных служащих: Указ Президента РФ от 12 августа 2002 года № 885 // Справочная правовая система «Консультант Плюс». Информ. банк. «Версия Проф». Разд. «Законодательство».

² Об утверждении Стратегии социально-экономического развития Белгородской области на период до 2025 года: Постановление правительства Белгородской обл. от 25 января 2010 года № 27-пп // Справочная правовая система «Консультант Плюс». Разд. «Законодательство». Информ. банк «Регион. вып. Белгородская область»; Об утверждении государственной программы Белгородской области «Развитие информационного общества в Белгородской области на 2014-2020 годы»: постановление Правительства Белгородской области от 16 декабря 2013 года № 518-пп // Справочная правовая система «Консультант Плюс». Разд. «Законодательство». Информ. банк «Регион. вып. Белгородская область»; Об утверждении государственной программы Белгородской области «Развитие кадровой политики Белгородской области на 2014-2020 годы»: постановление Правительства Белгородской области от 30 декабря 2013 года № 530-пп // Справочная правовая система «Консультант Плюс». Разд. «Законодательство». Информ. банк «Регион. вып. Белгородская область»; Об утверждении стратегии «Формирование регионального солидарного общества» на 2011-2025 годы: постановление Правительства Белгородской области от 24 ноября 2011 года № 435-пп // Справочная правовая система «Консультант Плюс». Разд. «Законодательство». Информ. банк «Регион. вып. Белгородская область».

РАЗДЕЛ I. ТЕОРЕТИЧЕСКИЕ ОСНОВЫ ФОРМИРОВАНИЯ СОЦИАЛЬНО-ТЕХНОЛОГИЧЕСКОЙ КУЛЬТУРЫ ГОСУДАРСТВЕННЫХ ГРАЖДАНСКИХ СЛУЖАЩИХ

Современное глобальное общество многофункциональных связей и возможностей, называемое информационным, предъявляет особые требования к организации любых систем, в особенности системы государственного управления. Развитие информационного общества способствовало появлению идей о том, что представляет собой суперорганизм или суперсистему. Фундамент данной идеи строится на следующем: «мировое общество может рассматриваться как единый суперорганизм... Суперорганизм – это живая система высшего порядка, элементы которой сами являются организмами. Если отдельные клетки являются организмами, тогда многоклеточный организм – суперорганизм... Организмы – самоорганизующиеся, адаптивные системы. Большинство процессов в этих системах децентрализовано, неопределенно и постоянно изменяется. Сложное адаптивное поведение подобных систем возникает в процессе свободного взаимодействия между отдельными автономными компонентами»¹. Подобные научные взгляды открывают возможность изучения организаций и обществ в виде сложных адаптивных систем.

Так социальному управлению, являющемуся в настоящее время сложной адаптивной системой, приходится решать все более сложные вопросы формирования и развития качественной специфики, то есть быть эффективным, комплексным, долгосрочным, программно-целевым, научно обеспеченным. Государственное управление, как аспект социального управления, обеспечивает функционирование следующих сложнейших функций общества: обеспечение сопряженности структурных общественных пропорций, сбалансированности между ресурсами и социальными

¹ Лашенов А.Н. Аналитика постиндустриального общества: от кибернетических к социологическим теориям // Журнал социологии и социальной антропологии. 2006. Том IX. № 4. С. 13.

потребностями, гармонизации экономических, политических, духовных и социальных аспектов общественного развития.

Современные общества настолько сложны, что управлять ими должны профессионалы, специалисты своего дела, что предполагает сложноорганизованную систему государственного управления. При этом государственный служащий может эффективно управлять, если он находится на «своем» месте с точки зрения личностных и профессиональных качеств, обладает всеми необходимыми ресурсами для своего труда и получает удовлетворение от работы. Таким образом, для эффективного управления государством высокую значимость представляет кадровое обеспечение.

Работа с кадрами государственной сферы, ориентированная на эффективное развитие их профессионального, творческого потенциала, предусматривает применение специфических средств воздействия – кадровых технологий, посредством которых обеспечивается комплексное воздействие на человека, повышение организованности и дисциплины, укрепление доверия, формирование должного отношения к деятельности¹.

В.М. Захаров также отмечает что, успешность государственного и муниципального управления зависит в значительной мере от налаженных механизмов использования и развития его потенциала – «совокупности организационных, кадровых, информационно-аналитических, технологических возможностей»². Так, социальные технологии раскрывают возможности государственного управления с технологической стороны в условиях постоянно нарастающей динамики отношений, неустойчивостью и «кросскоммуникативностью» общественных отношений, традиционных форм и методов социального управления.

Социальные технологии, являются «связующим звеном между социологической теорией, методологией, и социальной практикой», и

¹ См.: Астахов Ю.В. Кадровые технологии в системе муниципальной службы: автореф. дис. ... канд. соц. наук. Белгород, 2010. С. 3.

² Захаров В.М. Механизмы развития потенциала государственного и муниципального управления в регионе (по материалам Белгородской области) // Среднерусский вестник общественных наук. 2014. № 2. С. 46.

«обеспечивают научно обоснованный выбор оптимальных способов воздействия субъектов управления на объект с целью создания благоприятных условий жизнедеятельности людей»¹.

Данные технологии возникли, когда на субъект управления необходимо было направить и координировать воздействие по определенному целерациональному алгоритму с различных сторон. Согласно И.В. Бурмыкиной сущность социальной технологии заключается в том, чтобы «оптимизировать управленческий процесс за счет выявления и использования скрытых потенциалов социальной системы, получения социального результата при наименьших управленческих издержках»².

Л.Я. Дятченко и В.П. Бабинцев рассматривают социальные технологии в качестве системы мероприятий, направленных на преобразование действительности, оптимизации жизнедеятельности человека, и выделяют следующие характеристики³:

- целесообразность – состояние сознательности действий, что раскрывается в формулировке четких и ясных целей, способности построения иерархии целей с помощью информации о кризисной «жизненной ситуации» на момент исследования;
- планирование деятельности – характеристика заключается в целесообразности и наличии концепции управления;
- дифференцированность действий – означает, что социальные технологии целесообразно использовать тогда, когда осуществляется декомпозиция социального действия на отдельные процедуры;
- научный подход и рациональность суждений и действий;

¹ Бурмыкина И.В. Методологические основания теории социальных технологий современности // Вестн. Моск. ун-та. Сер. 18. Социология и политология. 2013. № 4. С. 151-152.

² Бурмыкина И.В. Указ. соч. С. 152.

³ Дятченко Л.Я., Бабинцев В.П. Формирование социально-технологической культуры как теоретическая и праксеологическая проблема // СоцИс. 2011. № 7. С. 66.

– рефлексивность – характеризуется как постоянная критическая оценка субъектом социального действия своих действий, используемых методов познания и преобразования социального пространства.

В.И. Патрушев отмечает, что «социальные технологии становятся элементом бытия, культуры, науки, образования, производства, охватывая все сферы человеческой жизнедеятельности, облегчая общение, обучение, передачу информации, появление и использование инноваций, производство и обмен продукции»¹.

Специфика социально-технологического подхода заключается в исследовании множественных внутренних и внешних связей между социальными процессами, множественности их изменений, а также прямую направленность на формирование человека как личности и создание для каждого субъекта системы управления возможности реализации собственного потенциала. Эффективность государственной управленческой деятельности должна быть соотнесена с основными социальными критериями и нормативами. Что делает актуальным применение при формировании и внедрении социальных технологий в систему государственного управления гуманитарно-личностных подходов, позволяющих развивать кадровые ресурсы, планировать направление и масштаб изменений с учетом человеческих знаний и умений.

В соответствии с К. Манхеймом социальные технологии «сами по себе не могут быть ни хорошими, ни плохими»². То есть, важно не в том, какая социальная технология будет сформирована и внедрена в социальное управление, а в том, как будет проходить ее использование, какие цели будут достигнуты. Таким образом, социальные технологии должны представлять собой интеграцию рациональных и гуманитарных методов, а специалисты (субъекты управления), формирующие, осуществляющие внедрение и

¹ Патрушев В.И. Становление и развитие социально-технологической теории // Социально-технологическая культура как феномен XXI века: Материалы международной научно-практической конференции (г. Белгород, 29 – 31 мая 2006 года). Белгород, 2006. С. 21.

² Коробов В.Б. Социальные технологии в современном государственном управлении: автореф. дис. ... канд. соц. наук. М., 2002. С. 8.

использование, должны обладать определенным уровнем профессионализма в данной области знаний.

Г.М. Бирюкова и Ю.К. Лебединова определяют профессионализм, как «приобретенное качество способностей личности, соответствующее профессиональным требованиям или превосходящее их»¹. Имеются в виду теоретические знания и практические навыки специалиста государственной службы в соответствующей области профессиональной деятельности.

В современном обществе «объект социальных технологий перестает быть лишь средством реализации программ и мероприятий, разработанных экспертами»². Объект становится субъектом, формируя при этом субъект-субъектные отношения взаимодействия. Таким образом, процессы разработки и эффективной организации социально-технологического подхода в системах государственного управления должны осуществляться под руководством субъектов, обладающих высоким уровнем профессионализма в данной области, то есть высоким уровнем социально-технологической культуры.

Значимость исследования социально-технологической культуры сферы государственного управления обусловлена: во-первых, специфичностью социальных технологий, которые воздействуют на систему социальных внутренних и внешних коммуникаций системы государственного управления с целью удовлетворения потребности в профессиональных компетенциях персонала; во-вторых, рациональным включением профессиональных возможностей человека в систему социальных и профессиональных ролей; в-третьих, формированием внутри системы механизмов воспроизводства и востребованности профессиональных знаний и навыков.

Задача субъекта управления любого уровня создать условия для раскрытия внутреннего потенциала каждого подчиненного для достижения наилучшего результата. Так как, по определению Ж.Т. Тощенко, «развитие и

¹ Бирюкова Г.М, Лебединова Ю.К. Профессионально-коммуникативная компетентность как имиджевый фактор российских госслужащих // Научно-теоретический журнал «Ученые записки». 2010. № 12 (70). С. 16.

² Бурмыкина И.В. Указ. соч. С. 156.

успешная деятельность социальных систем напрямую зависят от общественного сознания и поведения людей, через самоорганизацию и саморазвитие, то связи с этим изменяются требования к субъектам социальных технологий». Отсюда следует, что наиболее важная характеристика субъектов управления – кадровый потенциал, который «выражает одну из существенных черт персонала – имеющиеся у него открытые и скрытые способности и возможности (профессиональные, личностные). Это своего рода интегрированная, в том числе неиспользуемая, способность кадров к профессиональной деятельности, скрытый резерв и потенциал»¹ системы государственного управления.

Согласно В.М. Захарову, совокупный потенциал государственного управления включает следующие компоненты: организационный, кадровый, информационно-аналитический, технологический. Эффективное использование последней составляющей предусматривает²:

- внедрение кластерных технологий;
- завершение процесса регламентации государственных функций и государственных услуг;
- внедрение системы аудита результативности деятельности органов исполнительной власти;
- повышение социально-технологической культуры управленческих кадров;
- развитие гражданской активности населения.

В условиях современного общества отклонений от идеального и запланированного встречается больше, чем допустимо, поэтому любая технология может быть наиболее эффективно реализована посредством алгоритмической деятельности. Технологизация является интерактивным процессом, задающим направления преобразовательной деятельности,

¹ Астахов Ю.В. Кадровый потенциал: сущность и структура // Фундаментальные исследования в естественнонаучной сфере и социально-экономическое развитие Белгородской области. 2013. С. 219.

² См.: Захаров В.М. Механизмы развития потенциала государственного и муниципального управления в регионе (по материалам Белгородской области) // Среднерусский вестник общественных наук. 2014. № 2. С. 53.

корректируемой сложившейся ситуацией. Применение социально-технологического решения сложной задачи заменяется решением более простых задач много раз подряд.

Технологизация управленческих процессов представляется четвертым аспектом, подчеркивающим значимость исследования социально-технологической культуры специалистов системы государственного управления. В данной связи, субъекты (акторы и контрагенты) сферы государственного управления (управленцы и подчиненные) должны обладать высоким уровнем социально-технологической культуры.

Социально-технологическая культура в трудах И.В. Бурмыкиной определяется как «устойчивый совокупность представлений, ценностей и процедур организации познавательной и преобразовательной деятельности, реализуемых в социальном взаимодействии, ориентированный на получение оптимального социального результата, достижение жизненных целей посредством самоорганизации, раскрытия потенциала социальной системы»¹.

В трудах Т.И. Морозовой социально-технологическая культура определена как «система диспозиций личности, умений и навыков поведения, которые могут обеспечить достижение жизненных целей субъекта и благоприятных условий для его саморазвития»², которые проявляются в определенных видах коммуникации – действиях и взаимодействиях.

Согласно объективистскому подходу социально-технологическая культура рассматривается как инструмент обустройства социального пространства (Ж.Т. Тощенко)³.

А.А. Ткачев в своем исследовании рассматривает социально-технологическую культуру государственного гражданского служащего в качестве «системы ценностных ориентаций и норм поведения, умений и

¹ Бурмыкина И.В. Указ. соч. С. 156

² Морозова Т.И. Формирование социально-технологической культуры школьников в регионе: дис. ... канд. социол. наук. Белгород, 2005. С. 48.

³ Бабинцев В.П., Шаповал Ж.А. Формирование социально-технологической культуры и социально-технологического мышления как условие развития профессиональной компетентности менеджеров // Менеджмент в России и за рубежом. 2011. № 6. С. 91.

навыков, обеспечивающих достижение профессиональных целей при помощи сознательного использования социальных технологий»¹.

Л.Я. Дятченко, В.П. Бабинцев определяют социально-технологическую культуру как систему диспозиций личности, выражающаяся в формировании и развитии у него умений и навыков поведения, обеспечивающих достижение профессиональных и жизненных целей при помощи сознательного использования алгоритмически выстроенных, унифицированных процедур и операций организации людей².

Так как социально-технологическая культура присутствует на всех уровнях социальной организации, то она включает в себя комплекс субкультур, ее образующих, таких как «культура принятия решений, информационная, аналитическая, коммуникативная, организационная, технологическая, интеллектуальная, инновационная, обучения и самообразования»³.

Отсюда следует, что социально-технологическая культура государственного служащего представляет собой культуру «системного мышления и системного социального действия, характеризующаяся способностью действовать рационально, технологично, конструктивно, инновационно, гуманно». При этом на высоком уровне развития данной культуры субъект системы государственного управления должен быть способен «актуализировать и вычленять из системы знаний совокупность способов оптимальных социальных действий в конкретной ситуации; выявлять и использовать скрытые резервы социальных систем; осознанно генерировать на этой базе инновационные механизмы операционализации жизнедеятельности для получения оптимального социального результата как

¹ Ткачев А.А. Формирование социально-технологической культуры государственных служащих: автореф. дис. ... канд. соц. наук. Белгород. 2012. С. 10.

² Бабинцев В.П., Шаповал Ж.А. Формирование социально-технологической культуры и социально-технологического мышления как условие развития профессиональной компетентности менеджеров // Менеджмент в России и за рубежом. 2011. № 6. С. 93.

³ Бурмыкина И.В. Социально-технологическая культура государственных и муниципальных служащих // Социология власти. 2007. № 6. С. 85.

условия эффективного включения в природную и социокультурную среду, современные цивилизационные процессы»¹.

В целях исследования определим социально-технологическую культуру как систему ценностей, умений и навыков (информационных, аналитических, коммуникативных, организационных, технологических, интеллектуальных, инновационных, обучения и самообразования), субъекта системы государственного управления, которые обеспечивают достижение профессиональных целей при помощи сознательного использования социально-технологического подхода.

В.П. Бабинцев утверждает, что если субъект обладает развитой социально-технологической культурой, то это указывает на наличие способности успешно модернизировать собственные знания, умения и ценности, которые указывают на коммуникации с окружающими, выстроенные в свою очередь в рационально сформированные профессиональные практики и жизненные стратегии².

Л.Я. Дятченко в структуре социально-технологической культуры выделяет следующие элементы³:

– потребностный элемент: заинтересованность в овладении научными знаниями, с помощью которых можно осуществлять конфигурирование социального окружения в соответствии с целями актора. Возникновение данной ситуации и соответствующего интереса означает, что субъект управления во взаимодействии с внешней средой преимущественно основано не на интуиции и здравым смыслом субъекта, а технологиями, сформулированными в рамках социально-технологического подхода;

¹ Бурмыкина И.В. Социально-технологическая культура государственных и муниципальных служащих // Социология власти. 2007. № 6. С. 84.

² Бабинцев В.П., Шаповал Ж.А. Формирование социально-технологической культуры и социально-технологического мышления как условие развития профессиональной компетентности менеджеров // Менеджмент в России и за рубежом. 2011. № 6. С. 93.

³ См.: Дятченко Л.Я. Социально-технологическая культура как универсальное основание эффективной общественной практики в XXI столетии // Научные ведомости БелГУ. 2007. № 2. Вып. 1. С. 3-9.

– аксиологический элемент: заключается в использовании технологического подхода к преобразованию социальной реальности. При этом проблема интеграции в общественные коммуникации становится значимой для субъекта системы государственного управления;

– целевой элемент: характеризуется тем, что применение социально-технологического подхода представлено необходимостью, или своего рода ценностью, и составляет одну из основных целей личности, конкретными социальными технологиями; входит в совокупность жизненных планов субъекта управления;

– мотивационный элемент: внутренние стимулы, определяющие стремление к овладению социальными технологиями;

– когнитивный элемент: знания о специфике применяемых в управлении социальных технологий, знания о способах получения и анализа социально и технологической информации, а также познавательная активность субъектов;

– операционно-практический элемент: навыки и умения социально-технологической деятельности, в которых синтезировано теоретические и практические интерпретации и связи всех составляющих социально-технологическую культуру элементов.

Изучение и диагностика данных элементов заключается в следующем:

– диагностика потребностного элемента социально-технологической культуры – определение потребности специалиста в знаниях и навыках в отношении способов преобразования социального пространства;

– аксиологический компонент – выявить на основе показателей отношения субъекта управления к социально-технологическому подходу, применяемым в управлении социальными технологиями;

– диагностика целевого элемента и степень его зрелости – анализ стратегий и планов органа государственного управления;

– мотивационный элемент – исследование стимулов, определяющих социальные действия чиновника;

- диагностика когнитивного элемента – тестирование государственных служащих для определения уровня их профессиональной информационно-коммуникационной компетенции в отношении способов решения управленческих проблем, организации информационно-коммуникационных каналов, а также процессов сбора и анализ информации;
- операционно-практический элемент – диагностика затруднительна – наличие и степень зрелости могут быть оценены посредством анализа конкретных результатов социальных действий.

В своем исследовании А.А. Ткачев описывает структуру социально-технологической культуры в виде двух подсистем элементов: ценностная и технологическая¹ (см. графическое представление на рис. 1).

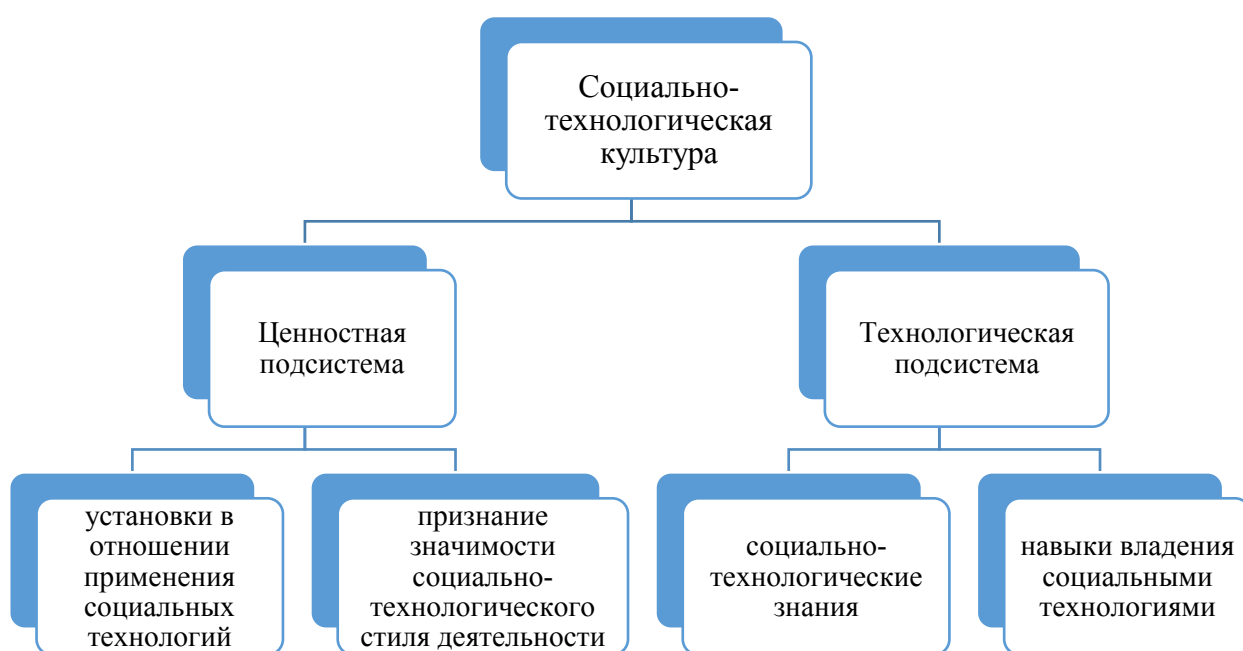


Рис. 1. Структура социально-технологической культуры

В следствие осознания потребности в использовании социальных технологий формируется мнение субъектов системы государственного управления по отношению к применению социальных технологий. В этой связи важное значение приобретает проблема формирования социально-

¹ Ткачев А.А. Формирование социально-технологической культуры государственных гражданских служащих: автореф. дис. ... канд. соц. наук. Белгород, 2012. С. 11.

технологического интереса специалистов, выражающего их направленность на конкретные социальные технологии, освоение которых оценивается как условие успешного решения профессиональных задач. При наличии потребности в эффективном и качественном управлении системой любого уровня становится важным изучение социально-технологического подхода в профессиональной деятельности, который представлен индивидуальным ценностным содержанием, определяющим каждодневные действия субъектов, и повышение социально-технологических знаний.

Технологические приемы, которые применяются в процессе принятия и реализации управленческих решений формируются в умения и навыки владения социальными технологиями. Таким образом, технологическая компонента социально-технологической культуры определяется как «социально-технологическая компетентность, которая является, во-первых, личной способностью к эффективной реализации на практике социально-технологических знаний, во-вторых – совокупностью социально-технологических действий и взаимодействий»¹.

Вовлеченность любого субъекта в социально-технологическую культуру представлена тремя основными типами²:

- формообразующий: активные социальные действия субъекта, ориентированные на творческую деятельность, то есть на изменение существующих социальных структур, обеспечивающих достижение целей;
- пассивный: активность субъекта минимальна, обращена «на себя» и ориентирована на приспособление к изменениям внешней среды (социально-адаптивное поведение);
- венчурный: максимальная активность субъекта, который стремится управлять ситуацией, прогнозируя ее развитие; характерна переработка большого количества информации, анализ и саморефлексия; преобладает направленность на инновационную деятельность и творчество.

¹ См.: Ткачев А.А. Формирование социально-технологической культуры государственных гражданских служащих: автореф. дис. ... канд. соц. наук. Белгород, 2012. С. 11-12.

² См.: Сычева М.И. Указ. соч. С. 81.

Согласно Л.Я. Дятченко, должен быть развит в современном социуме венчурный тип – «на формирование венчурной социально-технологической культуры должны быть сориентированы все социальные институты»¹.

Сущность формирования социально-технологической культуры заключается в технологизации, то есть «расчленении любой социальной деятельности на процедуры и операции с их последующей координацией и синхронизацией, в составлении программы технологизируемой деятельности, в прогнозировании планируемого результата за счет внутренних резервов и ресурсов, в расчленении операций, координации действий, минимизации возможных сбоев»².

Формирование социально-технологической культуры государственных гражданских служащих рассматривается как способ повышения результативности системы государственного управления посредством применения принципов социально-технологического подхода. Характер формирования социально-технологической культуры определяется на основании исследования следующих социально-профессиональные факторов:

- личностные факторы – определяют процесс формирования социально-технологической культуры; связана с личными мотивами и социальными установками, со знанием и пониманием субъектом управления основ социально-технологической деятельности, с умением устанавливать в ходе ее осуществления прочные информационно-коммуникационные связи;
- статусные факторы – уровень образования, квалификации, должность, материальное положение, доступ к социально важной информации, пол, возраст, состояние здоровья, брачный статус;

¹ Дятченко Л.Я. Социально-технологическая культура как универсальное основание эффективной общественной практики в XXI столетии // Научные ведомости БелГУ. 2007. № 2. Вып. 1. С. 7.

² См.: Дятченко Л.Я. Социально-технологическая культура как инструмент преобразования социальных отношений // Социально-технологическая культура как феномен XXI века: Материалы международной научно-практической конференции (Белгород, 29–31 мая 2006 г.). Белгород, 2006. С. 7.

– средовые факторы – социально-политическая, социально-экономическая ситуация; система одобряемых в обществе целей и средств их достижения; стиль управления, особенности организационной культуры в органах власти.

Обладание развитой социально-технологической культурой означает, что субъект управления, способен успешно использовать собственные ценности, знания и навыки, относящиеся также к коммуникациям с окружающим миром, в рационально выстроенные профессиональные практики и жизненные стратегии¹. Именно в данном контексте социально-технологическая культура рассматривается как условие наличия у современного управленца профессиональной компетентности высокого уровня.

В итоге, социально-технологическая культура «задает» специалисту в сфере управления ряд профессиональных стандартов. Именно профессионализму государственных служащих отдают предпочтение исследователи в оценке эффективности и качества работы государственных органов. Так В.М. Захаров отмечает, что «профессионализм государственных служащих – залог эффективной, качественной управленческой деятельности, недостаток профессионализма – причина нерациональных решений»².

Так как субъект в структуре органов государственной власти и управления выполняет социальную роль, обусловленную наличием у него необходимых для организации профессиональных способностей, складывающихся в своеобразный профессиональный капитал системы государственного управления, то управление данным капиталом требует более тонких и специфических средств воздействия, которыми выступают

¹ Бабинцев В.П., Сычева М.И. Формирование и развитие профессиональной компетентности менеджеров: социально-технологический аспект // Современные проблемы науки и образования. 2012. № 3. Режим доступа: <https://www.science-education.ru/ru/article/view?id=6018> (дата обращения: 02.04.2017)

² Захаров В.М. Реновационная система воспроизводства профессионального потенциала государственного и муниципального управления в регионе: автореф. дис. ... док. соц. наук. Орел, 2016. С. 3.

социальные технологии, формирующие социально-технологическую культуру субъектов управления.

Показатели, позволяющие провести оценку уровня развития социально-технологической культуры, разделяют на три группы социально-технологических компетенций¹.

Под компетентностью понимаются «показатели, характеризующие профессиональные знания, осведомленность и способности государственного служащего к эффективной их реализации в своей служебной деятельности»².

Показатели, определяющие компетенции сферы личностного развития:

- способность к стратегическому выбору; самооценка и оценка позиций социальных контрагентов; прогнозирование жизненной ситуации; сравнение сценариев развития; выбор варианта поведения;
- оценка процесса разработки и реализации модели поведения, которая включает в себя способность определять последовательность действий по достижению жизненных целей; обосновывать действия; сопоставлять запланированные и достигнутые результаты; оценивать результативность собственной деятельности и действий окружающих;
- презентация жизненной стратегии окружению, предполагающего способности соотносить собственные интересы и цели с целями окружения; создавать собственный позитивный имидж.

Показатели, характеризующие социально-технологические компетенции человека применительно к профессиональной деятельности:

- формулировка цели – сбор информации, прогнозирование, формулирование конечной цели, разработка стратегии действий;
- принятие решения – выявление проблемной ситуации, обоснование вариантов действия, выбор оптимального варианта, утверждение решения;

¹ См.: Дятченко Л.Я., Бабинцев В.П. Формирование социально-технологической культуры как теоретическая и праксеологическая проблема // СОЦИС. 2011. № 7. С. 68-69.

² Бирюкова Г.М., Лебединова Ю.К. Профессионально-коммуникативная компетентность как имиджевый фактор российских госслужащих // Научно-теоретический журнал «Ученые записки». 2010. № 12 (70). С. 16.

- организация – распределение задач между исполнителями, регулирование процесса исполнения;
- анализ результатов – сопоставление запланированных и достигнутых.

Организационные показатели, характеризующие способности субъекта распределять задачи между исполнителями; координировать и регулировать процесс исполнения; налаживать и поддерживать конструктивные отношения с гражданами и организациями как потребителями государственных услуг, а также с коллегами.

Аналитические показатели, характеризующие способность взаимодействия с контрагентами в ходе сопоставления запланированных и достигнутых результатов, открытия новых проблемных ситуаций; оценки результативности собственной деятельности и деятельности подчиненных.

В результате анализа структурных элементов социально-технологической культуры, факторов ее формирования, показателей оценки социально-технологической культуры субъектов системы государственного управления приходим к выводу о высокой значимости индивида, находящегося на определенном месте в структуре органов государственного управления, имеющего определенный статус и обладающего определенным уровнем профессионализма, раскрывающегося в определенных знаниях и навыках, позволяющих использовать в своей деятельности социальные технологии наиболее качественно и эффективно. То есть для соответствия данным критериям государственный служащий должен обладать определенным уровнем профессиональной компетенции, которая складывается из следующих навыков и знаний выделяются следующие: информационных, аналитических, коммуникативных, организационных, технологических, интеллектуальных, инновационных, обучение и самообразование.

Профессиональный потенциал личности, в нашем случае потенциал развития социально-технологической культуры, и его реализация образуют определенную систему социально-технологических знаний и ценностей. В этой связи один из отечественных исследователей В.Ж. Келле отмечал:

«возможности не могут бесконечно накапливаться. Полностью или частично они должны превращаться в действительность, т.е. реализоваться». Потенциал социально-технологической культуры возникает в процессах самореализации, самовыражении, самоактуализации, обуславливающими личностный рост. «Процесс самореализации имеет три этапа – актуализацию, напряжение, снятие. В нем происходит аккумулярование энергий, навыков, умений, способностей и выделения накопленного. Это возможно только при альтернативности ситуаций и возможности выбора»¹.

С.Н. Жирякова отмечает, что самореализация представляет собой три основных аспекта, в числе которых самопроектирование, самоуправление, самоорганизация². Степень развитости данных составляющих говорит о наличии базы для развития творческого и социально-технологического потенциала субъекта управления. Интеллектуальный, творческий, личностный, социально-технологический потенциал – качества субъекта, которые реализуясь не только сохраняются как возможность дальнейшей деятельности, но и развиваются, наращиваются в процессе профессиональной деятельности.

В целях диагностики сформированности социально-технологической культуры в целях исследования отметим следующие критерии:

- ценностное отношение к профессиональной деятельности – место ценностей в ценностной иерархии, которые обеспечивают выполнение специалистом своих профессиональных обязанностей;
- уровень технологической компетентности – знание приемов решения аналитико-деятельностных, прогностических, организационно-деятельностных, оценочно-информационных задач, умение использовать эти приемы;
- творческая активность – способность к осуществлению инновационной деятельности или в отсутствии такой способности;

¹ Жирякова С.Н. К вопросу о технологиях формирования интеллектуального потенциала личности // Вестник Челябинского государственного университета. 2010. № 20. С. 28.

² См.: Жирякова С.Н. Указ. соч. С. 29.

– преобладающий стиль мышления – проблемно-поисковый характер деятельности, сформированность профессиональной рефлексии, гибкость и вариантность мышления, самостоятельность принятия решений;

– мотивация к профессиональному совершенствованию – наличие установки на эффективную профессиональную деятельность для решения социальных и общественных проблем.

Творческая составляющая профессионального развития всегда неразрывно связана с его повседневной деятельностью. Основой творческой компоненты профессионального развития является креативность, как общая способность к творчеству, как состояние психики, характеризующее готовность и способность личности к усмотрению и производству нового. При этом основным содержанием творческой компоненты является поиск новых идей, профессиональных смыслов, новых целей самореализации¹.

Л.С. Выготский писал: «Творческой деятельностью мы называем всякую такую деятельность человека, которая создает нечто новое, все равно, будет ли это созданное творческой деятельностью какой-нибудь вещью внешнего мира или известным построением ума или чувства, живущим и обнаруживающимся только в самом человеке»².

Потребность в творческой деятельности возникает у человека в ситуациях, в которых человеку приходится осуществлять целенаправленную деятельность, в условиях, не позволяющих или ограничивающих использование имеющегося у него опыта. Человек может осознавать или не осознавать ситуацию нового вида. Ситуацию, в которой человек осознает необходимость осуществления целенаправленной деятельности в условиях, не позволяющих использовать имеющийся у него опыт или ограничивать его, мы называем творческой ситуацией³.

¹ Новоселов С.А., Попова Л.С. управление креативностью как фактор профессионального развития // Педагогическое образование в России. 2012. № 3. С. 58.

² Выготский Л.С. Проблема обучения и умственного развития в школьном возрасте // Психологическая наука и образование. 1996. № 4. С. 15-17.

³ Новоселов С.А., Попова Л.С. управление креативностью как фактор профессионального развития // Педагогическое образование в России. 2012. № 3. С. 63.

Так, для российского социолога Ю.Г. Волкова креативность есть социально-созидательная деятельность, которая обусловлена установками на принципы самореализации на индивидуальном, групповом и общественном уровнях и включение в различные формы социального участия¹.

М.П. Миронов определяет креативность как способность конструктивно и нестандартно мыслить, осознанно и целенаправленно формулировать новые идеи, способность к рефлексии в процессе переосмысления накопленного опыта и решения теоретических и практических проблем инновационными, более эффективными способами².

Таким образом, основой эффективного управления должна стать способность к созданию и реализации оригинальных идей, умению по-новому выстраивать и реализовывать существующие социальные технологии. В таком случае, креативность в системе государственного управления является способностью и возможностью государственной гражданской службы как социального института к творческим актам, которые ведут к новому взгляду на управленческую ситуацию и формирование в подобном пространстве управленческого воздействия новых принципов и идей, обладающих управленческим эффектом³.

Роль социальных технологий в формировании креативной социальной среды государственной гражданской службы проявляется в решении задач, связанных с профессиональной креативностью персонала, когда формируется современный образ государственных служащих с новым творческим потенциалом. Следовательно, использование социально-технологического подхода в системе государственного управления требует развития у субъектов определенного уровня социально-технологической культуры, а также определенных качеств личности, в особенности

¹ Волков Ю.Г. Креативность: творчество против имитации. М., 2013. С. 29.

² Миронов М.П. Влияние акмеологической среды на развитие креативности государственных служащих: автореф. дис. ...канд. псих. наук. М., 2011. С. 8.

³ Вереймчук А.Л. Формирование креативности российской государственной гражданской службы как фактор повышения эффективности государственного управления: дис. ... канд. соц. наук. Ростов н / Д., 2015. С. 44.

творческого подхода, раскрывающегося в креативности деятельности, что помогает государственному служащему соответствовать в профессиональном плане общественным и внутренним вызовам в условиях динамично развивающегося информационно-коммуникационного пространства.

Социально-технологическая культура служит фундаментом эффективного управления любой организации и, тем более, в системе государственной гражданской службы. Оптимальное использование социальных технологий в системе управления государственными служащими является залогом успешного функционирования и развития системы регионального управления. Именно социально-технологическая культура является интегральным механизмом, охватывающим целый комплекс знаний, с помощью которого возможна диагностика проблем, стоящих перед социологией управления в рамках отдельно взятых подсистем управления¹: организация процессов управления людьми; организация процессов управления отношениями; организация процессов управления результатами; организация процессов формирования социально-технологического потенциала сотрудников; организация мотивации государственных служащих к повышению уровня социально-технологической культуры.

Таким образом, можно сделать следующие выводы по первому разделу:

1. Социально-технологическая культура определяется как система специфических характеристик личности, заключающаяся в формировании у него умений и навыков поведения, профессиональных ценностей, которые обеспечивают достижение профессиональных и жизненных целей при помощи сознательного использования алгоритмически выстроенных процедур. В системе управления любого уровня наиболее значимым элементом является индивид, находящийся на определенном месте в структуре органов государственного управления, имеющего определенный статус и обладающего определенным уровнем профессионализма.

¹ Бурмыкина И.В., Беляева К.В. Экологический аспект социально-технологической культуры крупного промышленного предприятия // Экология ЦЧО РФ. 2012. № 2 (29). С. 65.

2. Для соответствия данным критериям профессионализма государственный служащий должен обладать определенным уровнем профессиональной компетенции, которая складывается из следующих навыков и знаний: информационных, аналитических, коммуникативных, организационных, технологических, интеллектуальных, инновационных, образовательных. Социально-технологическая культура в свою очередь включает в себя на ценностную и технологическую подсистемы, которые определяются личностными, статусными и средовыми факторами.

3. Любая деятельность в большей или меньшей степени включает в себя творческий элемент. На уровне субъекта основой данного элемента является креативность, характеризующая готовность и способность личности к производству нового, к поиску новых идей. При определенном развитии «креативность» может оказать положительное воздействие на личностные качества сотрудника: ценностные ориентации, уровень профессиональной идентичности, компетентности и автономности. Что в итоге можно использовать в качестве одного из способов повышения уровня социально-технологической культуры государственного гражданского служащего.

РАЗДЕЛ II. ДИАГНОСТИКА СОЦИАЛЬНО-ТЕХНОЛОГИЧЕСКОЙ КУЛЬТУРЫ ГОСУДАРСТВЕННЫХ ГРАЖДАНСКИХ СЛУЖАЩИХ НА РЕГИОНАЛЬНОМ УРОВНЕ (НА ПРИМЕРЕ АДМИНИСТРАЦИИ ГУБЕРНАТОРА БЕЛГОРОДСКОЙ ОБЛАСТИ)

Основным качеством власти является способность к конструированию социального мира, отношений между людьми, расширению влияния определенных жизненных представлений. Социальные технологии направлены на совершенствование организационно-управленческих аспектов данной деятельности. Социальные технологии организуют, структурируют и рационализируют определенные виды управленческой деятельности, выполняя инновационную функцию для многих субъектов системы государственного управления. Л.Я. Дятченко и В.П. Бабинцев отмечают, что данные технологии не отличаются от производственных технологий, так как «возможность технологизировать любой социальный процесс заложена в структуре человеческой деятельности и в природе человека»¹.

Практический опыт показывает, что сотрудники органов государственного управления далеко не всегда обладают квалифицированными умениями поиска, отбора нужной информации, анализа и синтеза полученных данных, их организации, представления и передачи, умениями моделировать, проектировать, реализовывать проекты, а также решать возникающие задачи с использованием управленческих технологий и современных программных и технических средств.

В целях диагностики социально-технологической культуры государственных гражданских служащих на региональном уровне было проведено анкетирование сотрудников Администрации Губернатора Белгородской области.

В соответствии с Уставом Белгородской области Администрация Губернатора Белгородской области является государственным органом,

¹ См.: Дятченко Л.Я., Бабинцев В.П. Формирование социально-технологической культуры как теоретическая и праксеологическая проблема // СоцИс. 2011. № 7. С. 66.

обеспечивающим полномочия высшего должностного лица Белгородской области – Губернатора Белгородской области, высшего органа исполнительной власти Белгородской области – правительства Белгородской области и Совета безопасности Белгородской области. Администрация Губернатора обладает правами юридического лица, имеет печать с изображением герба Белгородской области.

Основными задачами деятельности Администрации Губернатора являются:

- обеспечение осуществления взаимоотношений Губернатора Белгородской области, правительства Белгородской области и Совета безопасности Белгородской области с органами местного и территориального общественного самоуправления, населением области;
- организация планирования деятельности Губернатора Белгородской области;
- обеспечение координации текущей деятельности органов исполнительной власти и государственных органов Белгородской области по реализации планов социально-экономического развития Белгородской области;
- осуществление нормативно-правового и организационно-методического обеспечения предоставления государственных услуг;
- формирование и развитие единого информационно-коммуникационного пространства;
- реализация единой политики развития информационного общества и формирования электронного правительства;
- обеспечение координации деятельности органов и учреждений, входящих в государственную систему профилактики безнадзорности, беспризорности, правонарушений и антиобщественных действий несовершеннолетних, защиты их прав и законных интересов.

Администрация Губернатора насчитывает 150 сотрудников, из них: государственные гражданские служащие – 98 сотрудников (65,3% от общего количества), из них: руководящий состав – 33 (34 % от государственных

гражданских служащих и 22 % от общего количества сотрудников Администрации Губернатора области).

В социологическом исследовании в анкетном опросе приняли участие 90 сотрудников, что составляет 60 % от общего количества (структуру респондентов см. на рисунке 1): руководители – 14: другие государственные служащие (консультанты) – 76.

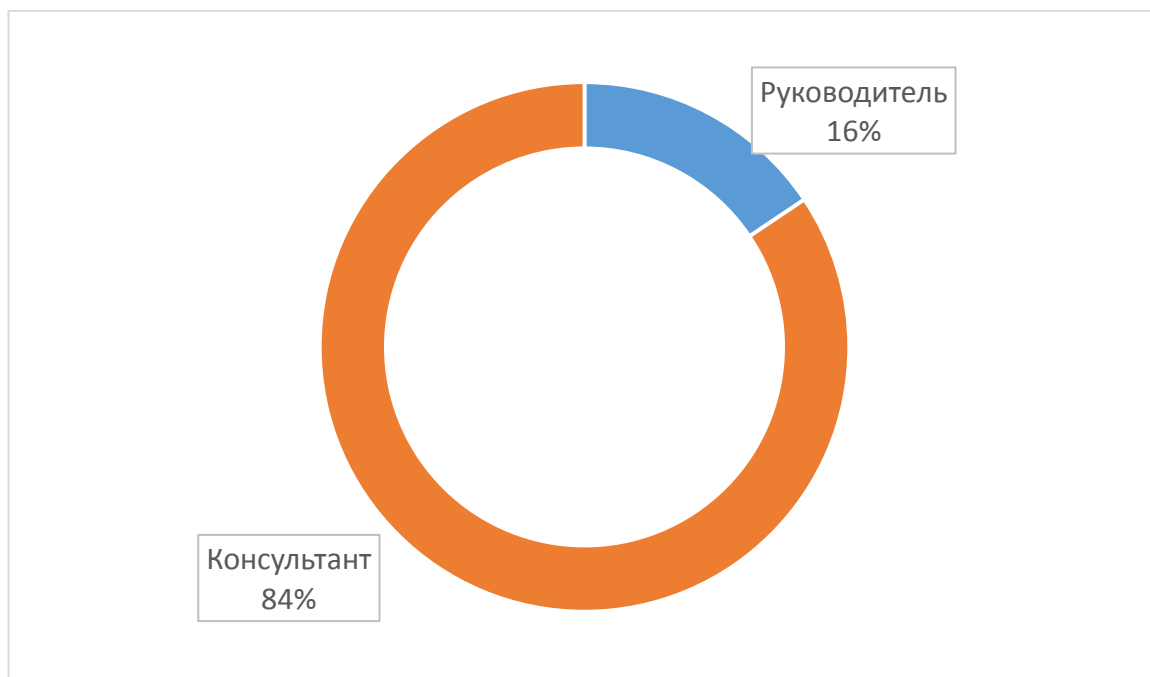


Рис. 1. Структура респондентов

Существует гипотеза, что внедрение новых методов и технологий, технических и программных средств, вызывает трудности у сотрудников, которые исполняют свои обязанности продолжительное время. Данная ситуация определяется тем, что в результате продолжительной работы на одном месте субъекты формируют устойчивые каналы коммуникации и используют их для достижения личных целей.

Анализ первичных данных указывает на то, что количество опрошенных сотрудников Администрации Губернатора Белгородской области, занимающих должность более 10 лет составило 35,5 %. Таким образом, считаем, что стаж работы не является фактором, который оказывает непосредственное влияние на эффективность нововведений в системе управления исследуемого объекта.

Распределение сотрудников по стажу работы в органах власти указано на рисунке 2.

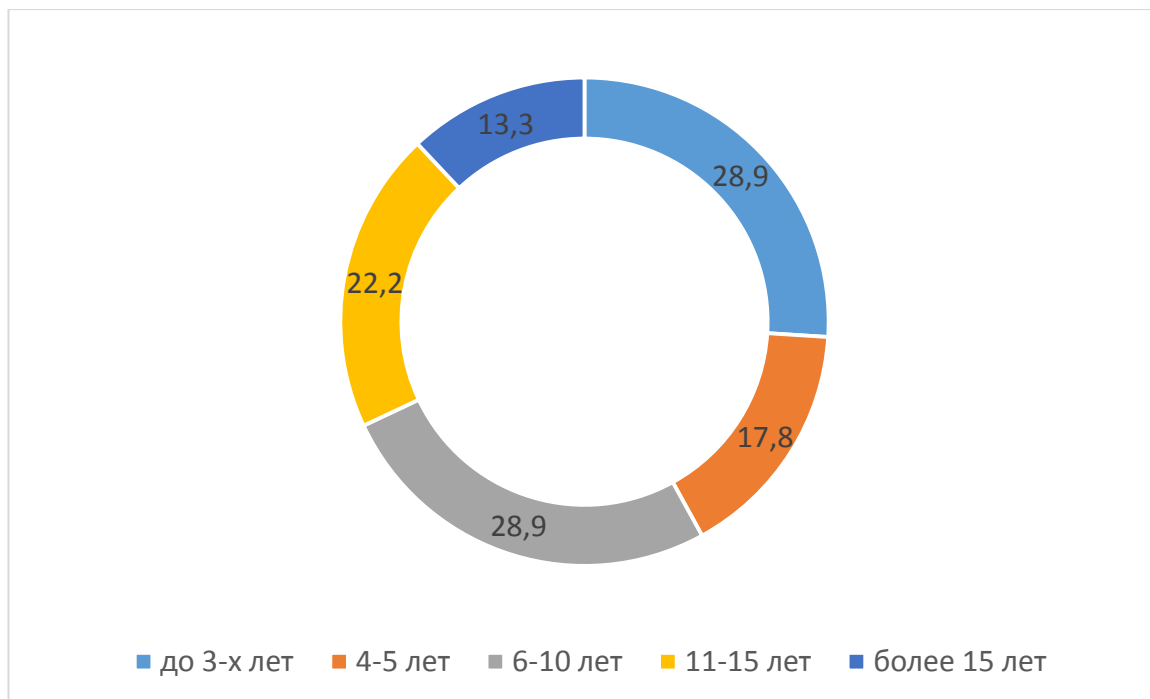


Рис. 2. Распределение сотрудников по стажу работы в органах власти, %

Распределение сотрудников по возрасту также указывает на возможность положительного эффекта от внедрения новых технологий в систему управления: до 30 лет – 38,9%; 30 – 39 лет – 53,3%; 40– 49 лет – 13,3%; 50 и старше – 5,6%.

В некоторых ситуациях считается, что профессиональный потенциал характеризуется высокой обучаемостью субъектов: «Именно обучаемость отличает перспективных сотрудников от остальных. Они именно то, что мы называем «сообразительные»: умеют извлекать уроки из прошлого и применять их в новых и совершенно разнообразных по сложности условиях.

Именно они способны ответить на вопрос, что делать, если ты не знаешь, что делать. Именно обучаемость отличает лучших руководителей от остальных. Считается, что сотрудники с высокой степенью обучаемости постоянно прекрасно адаптируются к нововведениям.

На вопрос «Соответствует ли на Ваш взгляд выполняемая Вами работу уровня вашей квалификации?» 12,4% респондентов отметили, что

квалификации находится на уровне выше, чем необходимо для реализации своей деятельности, 87,6% соответствуют тому уровню квалификации, который необходим на данный момент.

При этом удовлетворенность условиями профессиональной деятельности распределилась следующим образом: 81,6% в целом довольны условиями, 11,2% не удовлетворены, 7,2% затруднились с ответом на данный вопрос (см. рисунок 3).

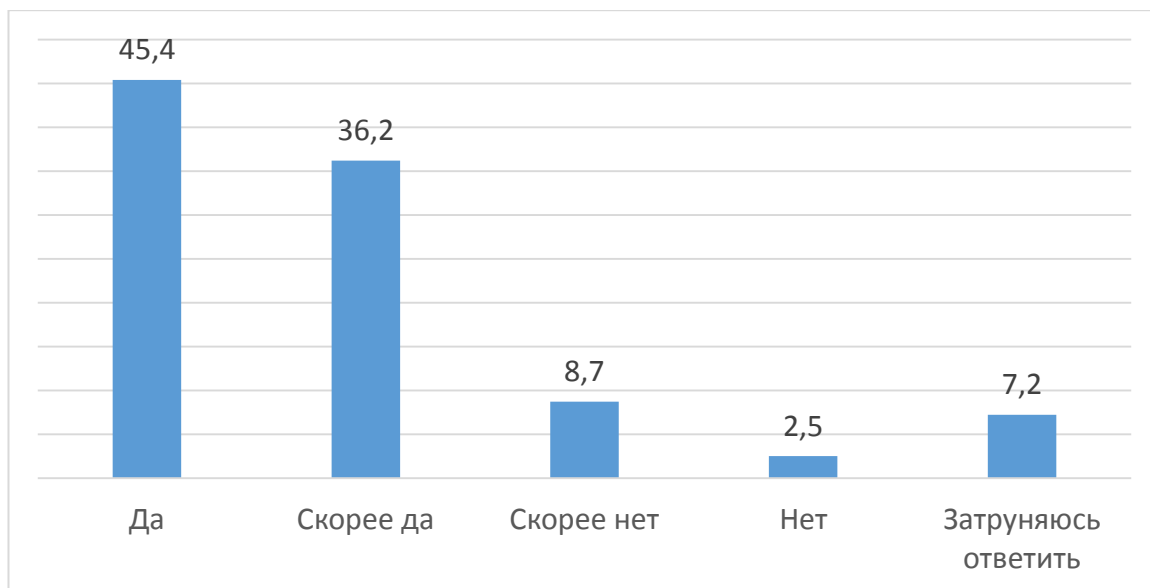


Рис. 3. Удовлетворенность условиями профессиональной деятельности, %

В качестве наиболее важных причин неудовлетворенности выделены: заработная плата – 10 ответов респондентов, нет перспектив роста – 8 ответов, нет реализации своих способностей – 5 ответов.

В целом анализ результатов на данные вопросы также показывает о положительном эффекте от внедрения новых технологий и методов. С одной стороны, нововведения будут восприняты в положительном «ключе», без возникновения барьеров и препятствий; с другой стороны, 8,9 % сотрудников, которым не хватает уверенности в развитии его карьеры и реализации профессиональных способностей, могут изменить свое мнение и получить реальный практический результат от участия в реализации инноваций в управленческие процессы структурного подразделения и всей организации в целом.

В целях оценки уровня социально-технологической культуры респондентам было предложено оценить уровень владения навыками и знаниями в определенной области в процессе реализации непосредственной деятельности, в которой они принимают активное участие согласно должностной инструкции и занимаемой должности.

Наиболее высокую оценку респонденты поставили своим знаниям и навыкам в области подготовки служебной корреспонденции – 88,9%, планирования деятельности – 80%, разработки нормативных правовых актов – 77,8%, организации мероприятий – 72,2% (распределение ответов см. в таблице 1).

Таблица 1

Уровень владения навыками и знаниями государственных служащих

	Высокий	%	Средний	%	Низкий	%	Затрудняюсь ответить	%
Разработка нормативных правовых актов	70	77,8	10	11,1	0	0,0	10	11,1
Подготовка служебной корреспонденции	80	88,9	5	5,6	0	0,0	5	5,6
Организация мероприятий	65	72,2	23	25,6	0	0,0	2	2,2
Планирование деятельности	72	80,0	18	20,0	0	0,0	0	0,0

Скорее всего распределение вызвано тем, что данные виды деятельности являются неотъемлемой частью работы государственных организаций и развитие навыков и знаний в данных областях должно находиться в таком случае на высоком уровне.

На среднем уровне преобладают следующие направления деятельности: современные технологии управления – 55,6%; современные инструменты обработки и представления информации – 55,6%; разработка концепций, идей, программ – 53,3%; оценка своей деятельности – 53,3% (распределение ответов см. в таблице 2).

Таблица 2

Уровень владения навыками и знаниями государственных служащих

	Высокий	%	Средний	%	Низкий	%	Затрудняюсь ответить	%
Современные технологии управления	35	38,9	50	55,6	0	0,0	5	5,6
Разработка концепций, идей, программ	26	28,9	48	53,3	4	4,4	12	13,3
Проектная деятельность	42	46,7	35	38,9	10	11,1	3	3,3
Современные инструменты обработки и представления информации	22	24,4	50	55,6	4	4,4	14	15,6
Технологии разработки и принятия решений	30	33,3	34	37,8	2	2,2	24	26,7
Методы проведения исследований	4	4,4	38	42,2	10	11,1	38	42,2
Оценка своей деятельности	11	12,2	48	53,3	6	6,7	25	27,8
Публичные выступления	22	24,4	36	40,0	4	4,4	28	31,1
Система электронного документооборота	36	40,0	34	37,8	3	3,3	17	18,9

В связи с тем, что в показателях среднего уровня есть большая доля респондентов, которые затруднились с ответом на данный вопрос, целесообразно при планировании мероприятий по совершенствованию системы управления объекта исследования, с учетом преобладания информационно-коммуникационных процессов в работе государственного служащего уделить особое внимание таким направлениям, как: современные инструменты обработки и представления информации; система электронного документооборота; современные технологии управления; разработка концепций, идей программ.

В целях более детального анализа данного вопроса респондентам было предложено отметить частоту проявления трудностей в некоторых ситуациях.

Так, 38 респондентов часто испытывают трудности в ситуации, когда необходимо проводить изучение и применение современных информационно-коммуникационных инструментов; 48 опрошенных в ситуации организации выполнения задач редко испытывают трудности;

очень редко 42 респондента сталкиваются с трудностями при разработке планов и стратегий, а также при постановке целей и задач деятельности (распределение ответов см. в таблице 3).

Таблица 3

Распределение ответов на вопрос «Часто ли Вы испытываете трудности в...?»

	очень часто	часто	редко	очень редко	никогда	Затрудняюсь ответить
Постановка целей и задач деятельности	0	6	10	42	20	12
Разработка планов и стратегий	0	12	20	42	2	14
Определение ресурсов для решения задач	0	4	22	38	16	10
Организация выполнения задач	0	0	48	25	12	5
Применение современных информационно-коммуникационных инструментов	0	38	18	8	18	8
Повышение квалификации	0	2	16	28	28	16

Данное наблюдение в очередной раз указывает на то, что сфере компетенций в области информационно-коммуникационных технологий планирования деятельности необходимо уделить особое внимание.

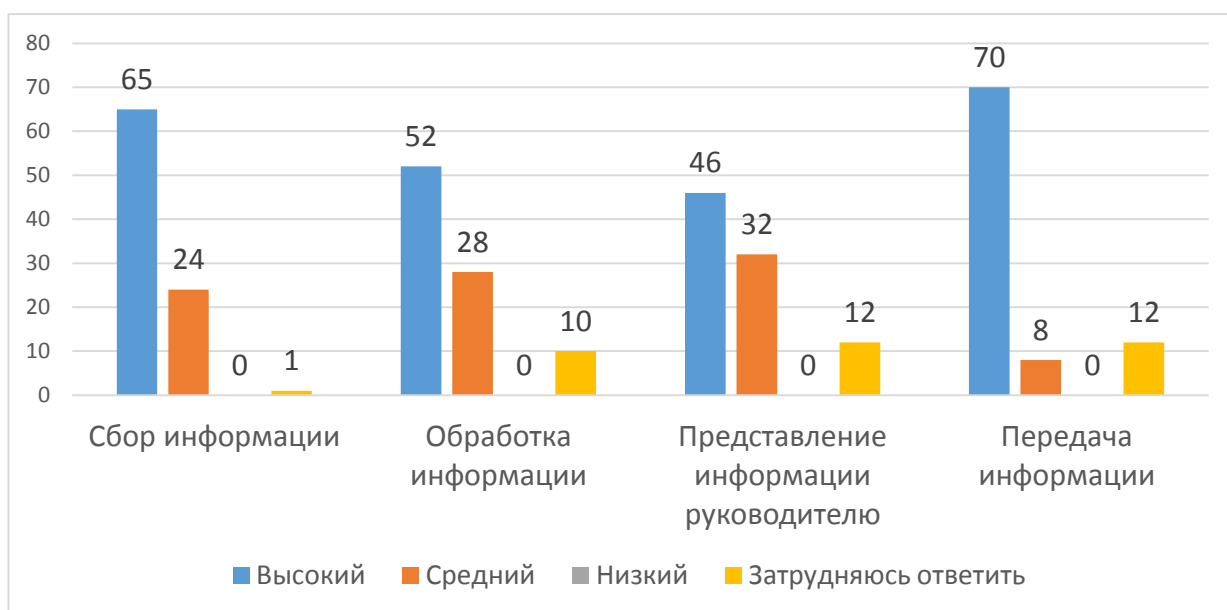


Рис. 4. Оценка респондентами своего уровня знаний и умений в сфере информационно-аналитической деятельности, %

При ответе на вопрос «Оцените свой уровень владения знаниями и навыками в сфере информационно-аналитической деятельности» 65 опрошенных считают, что обладают высоким уровнем знаний и умений в области сбора информации, 52 – обработка информации, 46 – представление информации руководителю и 70 – передача информации (распределение ответов см. на рисунке 4).

На вопрос «Применяете ли Вы на практике методы аналитической деятельности»? ответы распределились следующим образом: 37,8% уверены, что используют данные методы в своей деятельности, 33,3% не используют, а 28,9% затруднились с ответом. Распределение ответов на данный вопрос отражено на рисунке 5.

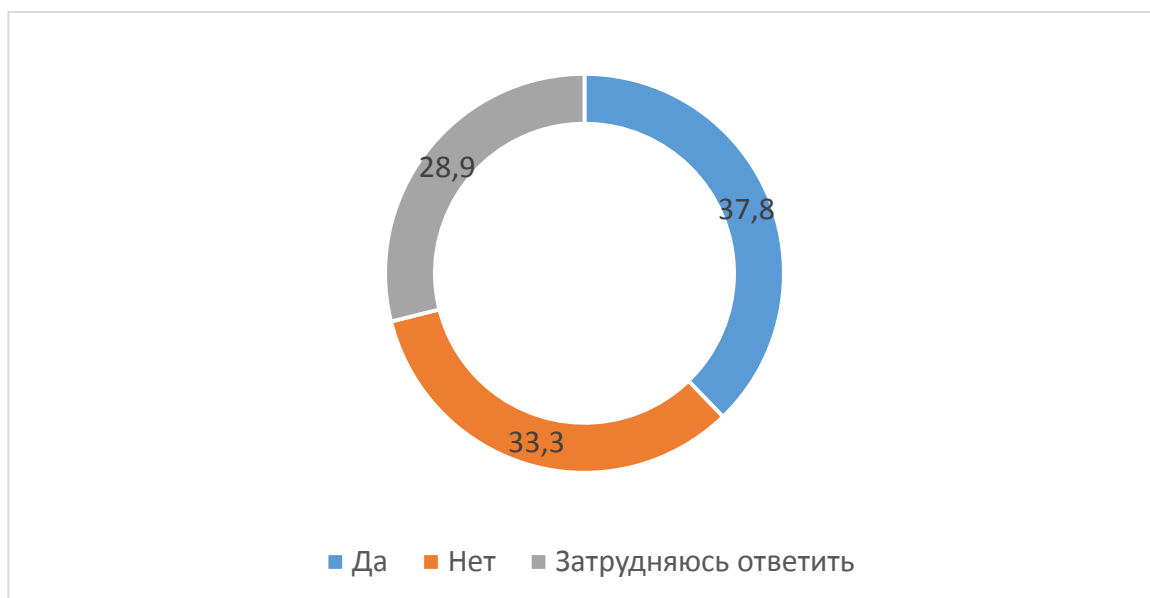


Рис. 5. Применяете ли Вы на практике методы аналитической деятельности?%, %

Далее было выявлено на каких этапах технологии аналитической деятельности проявляются трудности и барьеры (см рис. 6).

У 64,4% опрошенных на этапах аналитической деятельности трудностей не возникает, но 13,3 % отмечают, что некоторые проблемы возникают в момент построения модели объекта и предмета исследования.

Кроме того, респондентами была дана оценка частоты проявления следующих проблемных ситуаций, которые могут указывать на наличие информационно-коммуникационных барьеров, оказывающих отрицательное

воздействие на весь процесс управления организацией, выявленных в органах исполнительной власти региона в научной работе представителя Белгородской социологической школы Д.П. Хижнякова¹ (организационный, инструментальный семантический, технический, психологический, статусный).

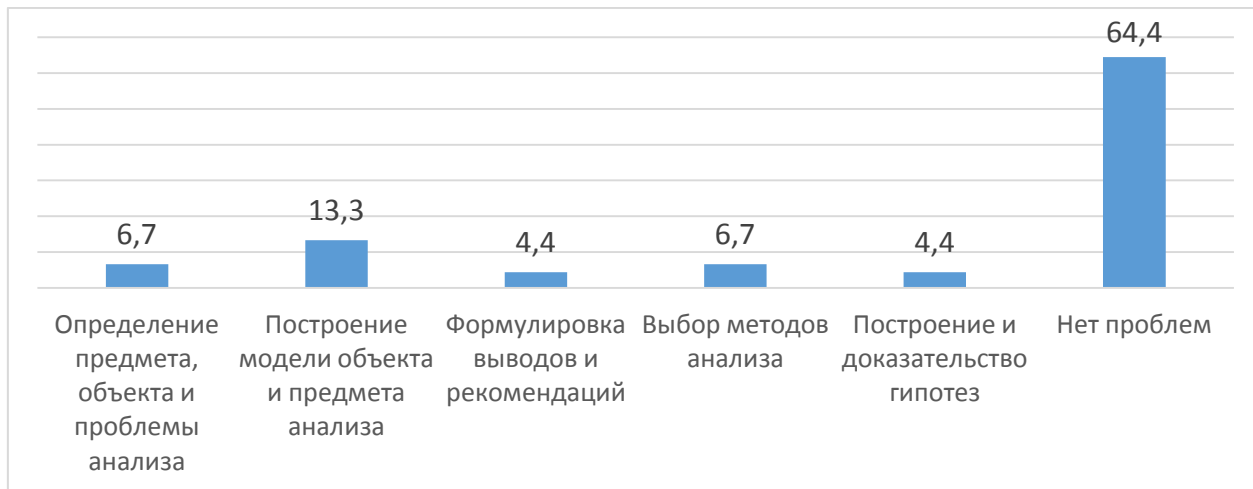


Рис. 6. Какие этапы технологии аналитической деятельности вызывают у Вас трудности?, %

Степень выраженности проблемных ситуаций в деятельности государственных служащих Администрации Губернатора Белгородской области распределилась в порядке убывания следующим образом: организационный, инструментальный семантический, технический, психологический, статусный (см рис. 7).

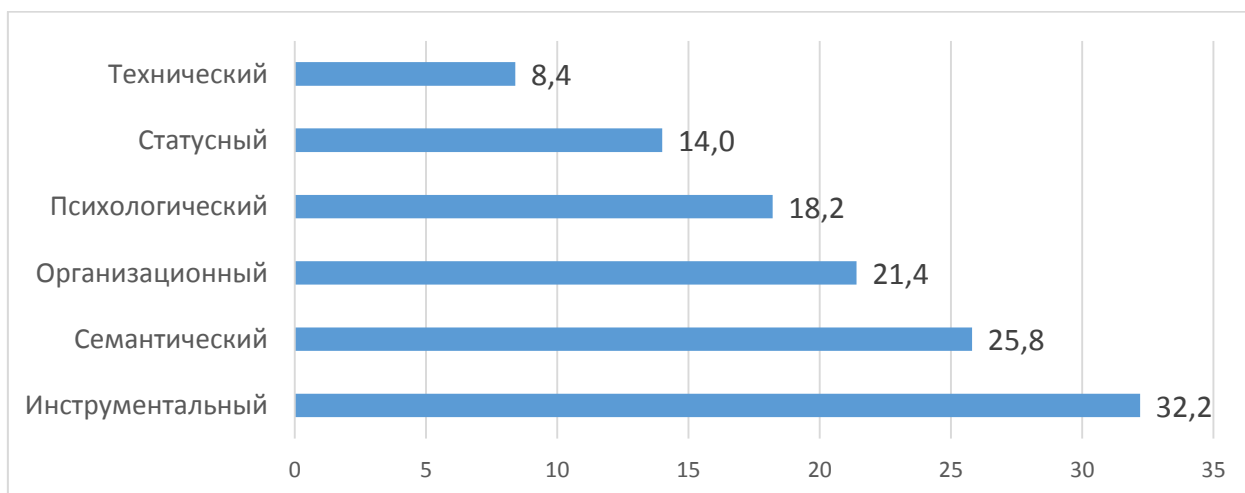


Рис. 7. Степень проявления проблемных ситуаций в деятельности государственных служащих

¹ См.: Хижняков Д.П. Технология минимизации информационно-коммуникационных барьеров в органах исполнительной власти субъекта РФ: дис. ... канд. соц. наук. Белгород, 2011.

Проявление инструментального барьера выразилось в следующих показателях: 34,6% респондентов – у субъекта коммуникации узкая компетенция, в силу чего он неспособен воспринимать информацию; 33,0% – отсутствие профессиональных знаний и умений работы в автоматизированных информационных системах, что напрямую указывает на недостаточное развитие социально-технологической культуры; 22,1% – неумение некоторых сотрудников выбрать для эффективной обработки информации правильные в соответствующей ситуации методы.

Дисфункциональное действие семантического барьера заключается в следующих жизненных ситуациях: 28,7% респондентов сталкиваются с неправильным пониманием получаемой информации по причине разного понятийного аппарата разных структур на регулярной основе; 21,7% – потребитель информации не обладает специальными знаниями и умениями, чтобы обработать специфическую информацию; 18,9% респондентов сталкиваются с жизненной ситуацией, когда в постановке задачи и в формулировке целей присутствует неопределенность.

Организационный барьер идентифицируется посредством выявления проблем в следующих жизненных ситуациях: чрезмерная регламентация определенного вида коммуникации (14,8%); отсутствие нормативного закрепления определенного вида коммуникации (13,6%). Около 23,8% респондентов испытывают сложности, вызванные отсутствием устойчивых коммуникаций с другими структурными подразделениями.

Психологический барьер: субъект физически не может обработать поступающую у нему информацию – информационные перегрузки (33,7%); несовпадение социальных взглядов субъектов информационно-коммуникационного пространства – отсутствие стремления субъектов к диалогу и взаимопониманию (14,9%); искажение поступающих сообщений и информации (5,8%).

Статусный барьер: 30,6% – наличие административных ограничений, которые препятствуют получению необходимой информации; 15,8% – доступ к

информации согласно режиму, так как в системе государственного управления существуют материалы, представляющие государственную тайну; 4,2% утверждают, что существуют ограничения политического характера.

Технический барьер: сбои в технике, с помощью которой происходит обработка информации, а также в технике, с помощью которой информация представляется аудитории (8,2%); сбои в работе программных продуктов (4,4%); отсутствие программного обеспечения необходимого для оперативного выполнения заданий и поручений (1,8%).

Респондентам было предложено определить, что для них является социально-технологической культурой. Так, 20,0% опрошенных считает, что социально-технологическая культура – это знания и умения в сфере социального управления, другие 20,0% опрошенных остановили свой выбор на информационно-коммуникационной компетенции. Социально-технологическая культура как культура поведения государственного служащего представлена ответами 18,9% сотрудников, принявших участие в социологическом исследовании. 11,1% опрошенных связывает социально-технологическую культуру с опытом профессиональной деятельности. Остальные варианты набрали менее 10,0% (см. рисунок 8).



Рис. 8. Распределение ответов на вопрос «Что означает социально-технологическая культура?», %

Теория социальных технологий представлена разделением мнений респондентов примерно по 50,0% имеют удовлетворенность и неудовлетворенность от своих знаний и умений в данной области (см. таблицу 4). Также, в области разработки стратегии удовлетворен более всего респондентов – 83,3%; знаниями в области теории организации удовлетворено – 80,0%; знаниями теории инновационных технологий и современных информационных технологий удовлетворено по 62,2%.

Таблица 4

Распределение ответов на вопрос «Удовлетворены ли вы своими знаниями в области», %

	да	нет	затрудняюсь ответить
Теории организаций	80,0	20,0	0,0
Инновационных технологий управления	62,2	33,3	4,4
Теории социальных технологий	48,9	50,0	1,1
Разработки стратегии	83,3	5,6	11,1
Современных информационных технологий	62,2	22,2	15,6

При этом повышать свою квалификацию готово большинство респондентов: 75,6% предлагают данное мероприятие проводить дистанционно (вебинары, интернет-технологии) и 46,7% предлагают повышать квалификацию с отрывом от производства (см. рисунок 9).

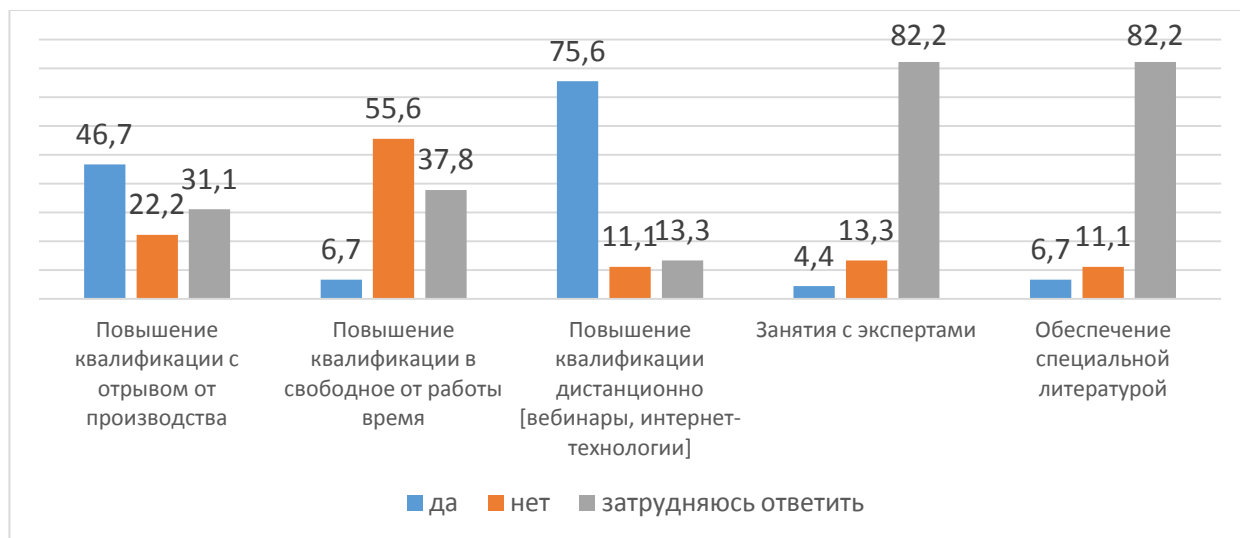


Рис. 9. Распределение ответов на вопрос «Если не удовлетворены, то в какой форме Вы хотели бы повысить уровень своей компетенции?», %

Кроме того, в результате анализа результатов исследования выявлено, что интеллектуальный потенциал сотрудников востребован в полной мере лишь на 20,0%. Большинство респондентов – 63,3% – считают, что интеллектуальный потенциал в той, сфере которой они работают, не требуется. Распределение ответов на данный вопрос представлено на рисунке 10.

Данное наблюдение требует более детального изучения в будущем, так как при мнении большинства респондентов о том, что их интеллектуальный потенциал не востребован в той мере, которой считает сам субъект, существует противоречие, вытекающее из анализа результатов следующего наблюдения. Так 56,4 % респондентов часто приходится участвовать во внедрении новых технологий, 10,2 % редко и 7,5% очень редко.

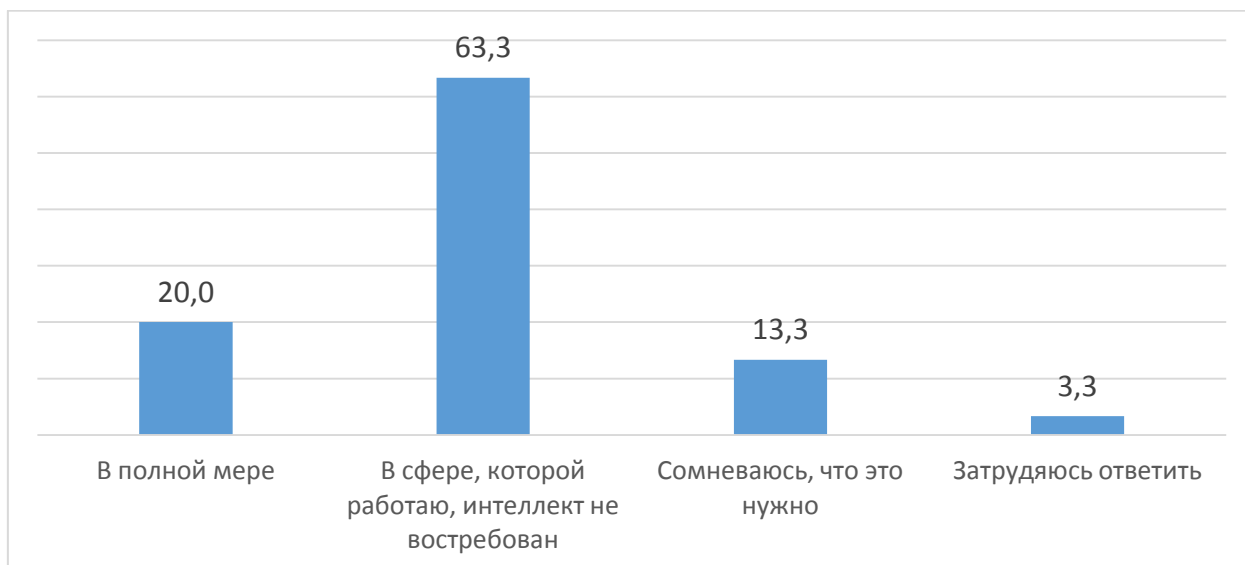


Рис. 10. Распределение ответов на вопрос «Востребован ли Ваш интеллектуальный потенциал?», %

В итоге 74,1 % сотрудников Администрации Губернатора Белгородской области так или иначе задействованы в процессе разработки и внедрений новых решений, технологий, нововведений, инноваций. Скорее всего, данные результаты могут указывать на психологический барьер в развитии профессиональных компетенций и социально-технологической культуры специалиста, который в свою очередь

указывает на то, что субъект управления не олицетворяет себя с деятельностью и успехами организации, в нашем случае, органа государственной власти, и не получает удовлетворенности от реализации решений, что в итоге может привести к снижению мотивации трудовой деятельности и неэффективному исполнению своих должностных обязанностей.

В дополнение к данному наблюдению представим ответы на вопрос о том, что определяет отношения государственных служащих органа государственной власти к работе (см. рисунок 11).



Рис. 11. Распределение ответов на вопрос «Что в настоящее время определяет Ваше отношение к работе?», %

Наиболее сильным чувством, определяющим отношение большинства сотрудников исследуемого органа власти региона, является «привычка». Данный ответ выбрали 42,2% респондентов. Далее по убыванию следует «чувство долга» – 17,8%; «затруднились ответить» – 11,1%; «стремление добиться результатов» набрало 8,9%, а «саморазвитие», «желание помочь людям» и «позиция руководства» набрали по 6,7 %. Таким образом, анализ результатов на данный вопрос указывает на необходимость совершенствования социально-технологической культуры специалистов с целью возрождения «правильных», эталонных, принципов, в соответствии с которыми государственные служащие должны выполнять свою деятельность.

68,0% опрошенных считают, что повышение квалификации бесспорно увеличивает шанс развития карьеры, в то время как 12,0 % считают обратное, а 10,0% затрудняются с ответом.

На вопрос «Какие стимулы в работе и Вашем развитии наиболее важны?» поддержку и одобрение руководства отметили 56 респондентов, карьерный рост – 42 респондента, объективную оценку труда – 32 респондента (см. рисунок 12).



Рис. 12. Распределение ответов на вопрос «Какие стимулы в работе и Вашем развитии наиболее важны?», количество ответов

В дополнение к данному наблюдению стоит отметить, что 45,0% респондентов готовы пройти соответствующую профессиональную подготовку; 10,0 % опрошенных – переподготовку; 56,0% – повышение квалификации и 12,0% – стажировку.

В процессе работы государственному гражданскому служащему приходится сталкиваться с новыми видами информации и новыми событиями, которые постоянно возникают в эпоху информационного общества. Данные обстоятельства требуют использования творческого потенциала, который априори присущ в той или иной степени каждому субъекту управления. Так, 54,0% опрошенных считают, что возможно использование креативности в своей деятельности, 18,0% считают, что проявление креативности «скорее возможно». Хотя 12,0% респондентов уверены, что в сфере, которой они работают креативность не нужна, а 6,0% не определились, затруднившись

ответить на данный вопрос. 77,8% опрошенных сотрудников считают, что креативность довольно редко проявляется в деятельности исследуемой организации, 13,3% сталкиваются с данным явлением часто (см. рисунок 13).

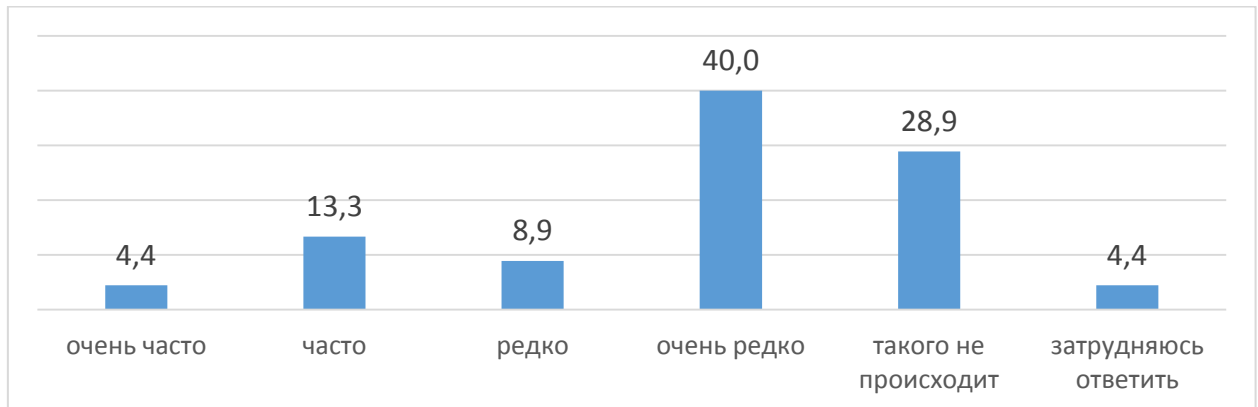


Рис. 13. Распределение ответов на вопрос «Оцените степень использования креативности в своей деятельности», %

Анализ результатов ответов на вопрос «Какую роль, по Вашему мнению, способна играть креативность в государственной службе в современных условиях?» позволил выявить следующие показатели. Креативность в государственной службе в современных условиях положительную роль, так как способствует повышению действенности государственного управления – 68,0% респондентов. Но 16,0% считают, что применение креативности ограничивается нормами и правилами, а также у 4% вызывает неоднозначное толкование и образы. Распределение ответов на данный вопрос представлено на рисунке 14.



Рис. 14. Распределение ответов на вопрос «Какую роль, по Вашему мнению, способна играть креативность в государственной службе в современных условиях?», %

Также 58,0% респондентов уверены, что потребность в применении творческого подхода при решении задач, возникающих в процессе Вашей профессиональной деятельности «высокая», а 15,0% – «скорее высокая». 17,0% считают, что данная потребность находится на низком уровне.

На вопрос «С чем Вы связываете понятие креативности?» ответы распределились следующим образом. Большинство участников социологического исследования считают, что креативность – это творческий процесс – 52,0%. Вторым определением, получившем большое количество голосов – 21,0%, выступило определение креативности как готовность человека к изменениям, поиску качественно новых способов решения сложных жизненных и профессиональных проблем, отказу от стереотипов. Умение находить выход из нестандартных ситуаций, нацеленностью на открытие нового отметили 8,0% респондентов, а способность к генерированию нетривиальных идей, умение отойти от привычных схем мышления при разрешении проблемных ситуаций – 7,0%. Распределение ответов представлено на рисунке 15.

Данное наблюдение указывает, что необходимо проведение работы в направлении развития знаний и умений в сфере использования креативного творческого мышления в деятельности государственных служащих на региональном уровне.



Рис. 15. Распределение ответов на вопрос «С чем Вы связываете понятие креативности?», %

В исследуемой системе государственного управления достаточно много инициативных и творческих специалистов. Так считает 52% опрошенных сотрудников (см. рисунок 16).

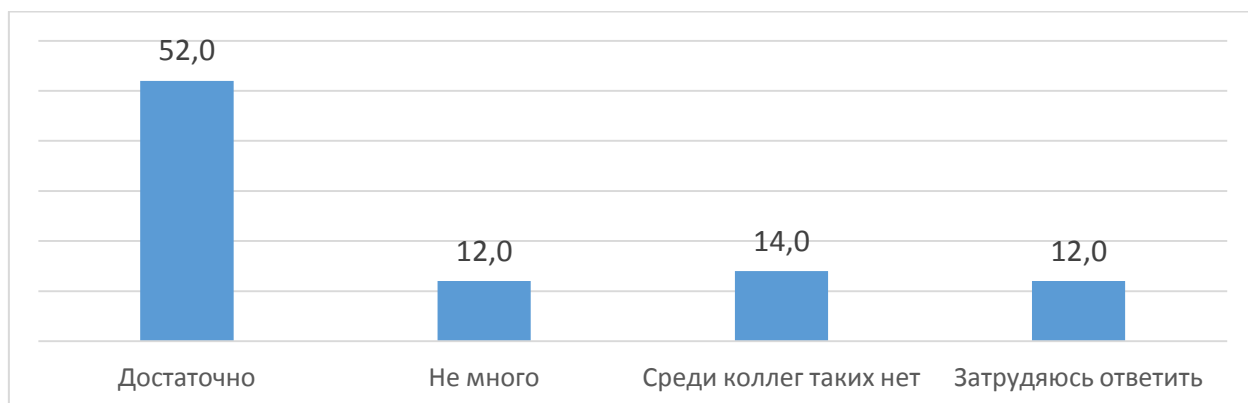


Рис. 16. Распределение ответов на вопрос «Много ли среди Ваших коллег инициативных и творческих специалистов?», %

Хотя большинство опрошенных считают, что в организации существует много креативных и инициативных специалистов, но методы положительной мотивации данного направления оставляют желать лучшего (см. рисунок 17).

В организации, как считают участники исследования за инициативу и креативность в работе ничего не происходит – 48,0% опрошенных. Кроме того, 21,0% указывают на появление дополнительного объема работы, после проявления исследуемого потенциала специалистов государственного гражданской службы.

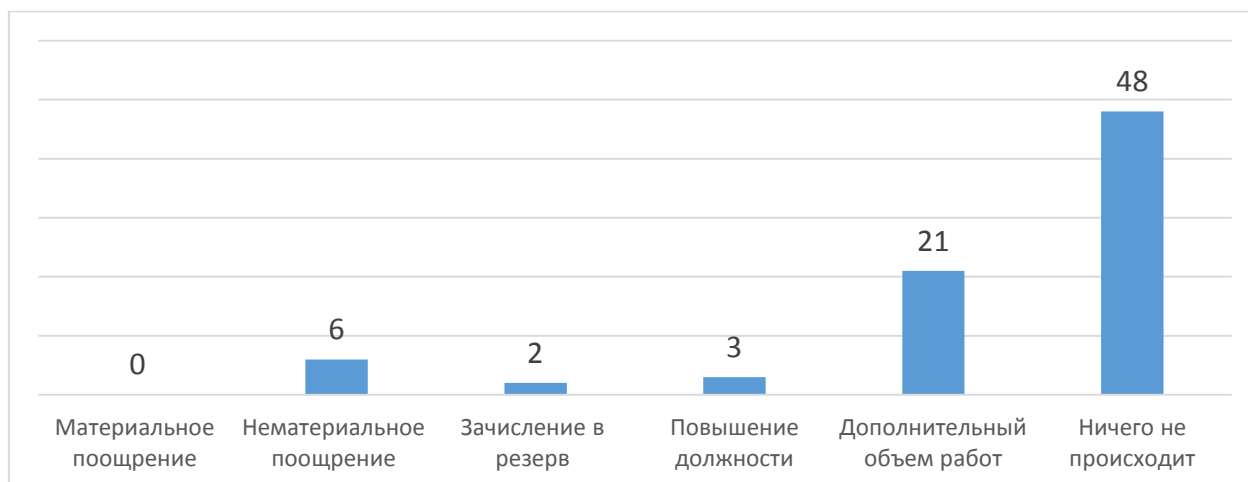


Рис. 17. Распределение ответов на вопрос «Что чаще всего происходит, если сотрудник Вашей организации проявляет инициативу и творческий подход?», %

В результате анализа результатов исследования приходим к выводу, что необходима разработка направлений повышения уровня социально-технологической культуры специалиста государственной гражданской службы на региональном уровне, особенно такие элементы как современные технологии управления, информационно-коммуникационная компетентность и разработка концепций, идей программ.

Данные выводы также подтверждают мнение респондентов касательно трудностей, возникающих в следующих ситуациях: изучение новых информационных технологий – 46,0% респондентов; выявление мотивов поведения других людей – 24,0% опрошенных; организация взаимодействия с окружающими – 14,0% (см. рисунок 18).

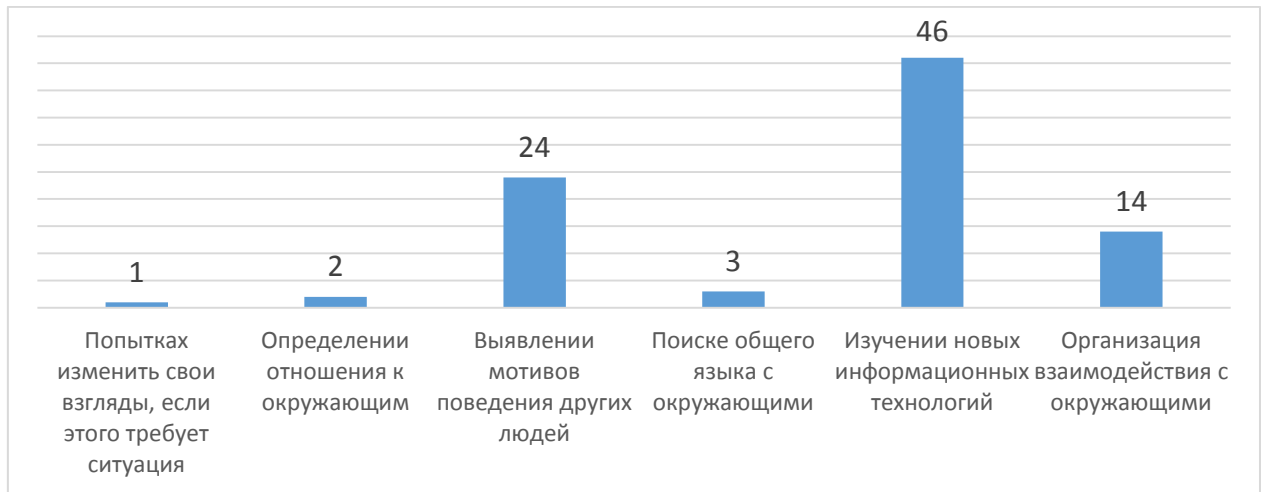


Рис. 18. Распределение ответов на вопрос «Испытываете ли Вы трудности при?», %

Кроме того, при дальнейшей разработке направлений совершенствования управленческой деятельности необходимо учесть творческих, креативные, качества в качестве элемента профессионального потенциала государственного гражданского служащего способствующего повышению уровня социально-технологической культуры специалиста органа исполнительной власти регионального уровня.

Таким образом, в заключение к разделу отметим следующее.

1. В результате диагностики социально-технологической культуры сотрудников Администрации Губернатора Белгородской области определено, что уровень данного элемента системы управления находится

в пределах среднего значения. Большинство респондентов считает, что социально-технологическая культура означает особые знания и умения в сфере социального управления. Кроме того, такое же количество опрошенных идентифицируют социально-технологическую культуру с уровнем информационно-коммуникационной компетенции сотрудника.

2. С учетом преобладания информационно-коммуникационных процессов в работе государственного служащего выявлено, что при формировании направлений совершенствования процессов развития социально-технологической культуры необходимо уделить особое внимание таким направлениям, как: современные инструменты обработки и представления информации; система электронного документооборота; современные технологии управления; разработка концепций, идей программ.

3. В целях повышения уровня социально-технологической культуры специалиста органа исполнительной власти региона согласно полученной в ходе исследования информации также предлагается уделить внимание применению творческого подхода в управлении социальными технологиями, в особенности такого качества, как креативность. Тем более, согласно социологическому исследованию потенциал развития данного направления находится на высоком уровне.

РАЗДЕЛ III. НАПРАВЛЕНИЯ ПОВЫШЕНИЯ УРОВНЯ СОЦИАЛЬНО-ТЕХНОЛОГИЧЕСКОЙ КУЛЬТУРЫ ГОСУДАРСТВЕННЫХ ГРАЖДАНСКИХ СЛУЖАЩИХ НА РЕГИОНАЛЬНОМ УРОВНЕ (НА ПРИМЕРЕ АДМИНИСТРАЦИИ ГУБЕРНАТОРА БЕЛГОРОДСКОЙ ОБЛАСТИ)

Совершенствование социального управления и повышение его эффективности предполагает внедрение и использование социальных технологий в государственном управлении, которое подвержено воздействию больших объемов информации и коммуникационных каналов. В таких условиях повышение уровня социально-технологической культуры способно оптимизировать внедрение и использование социально-технологического подхода в системе государственного управления. Совершенствование социально-технологической культуры специалиста представляет собой совокупность средств и методов, которые предполагают вначале изучение и анализ знаний и умений сотрудников объекта исследования, а затем разработка соответствующих решений и планов по развитию отдельных элементов социально-технологической культуры.

Большинство субъектов, участвующих в управлении на региональном уровне привыкли, что направления по совершенствованию и развитию, а также решение проблемных вопросов, формируются в стратегический план или стратегию развития региона или конкретного кластера региона. Это вызвано тем, что стратегия развития представляет собой документ, который определяет долгосрочное направление развития, расставляет приоритеты и систематизирует мероприятия по его развитию. Считается, что наличие стратегического документа является основным механизмом формирования мероприятий по совершенствованию или развитию определенной сферы.

В связи с этим, складывающиеся в данном коммуникативном пространстве отношения социальных субъектов должны находиться под управлением с учетом использования современных методов и средств информационно-коммуникационного взаимодействия.

Необходимость использования социально-технологического подхода в систему государственного управления, который регламентирует последовательность и особенности функционирования управленческих процедур, «определяется тем обстоятельством, что одних нормативных документов, регламентирующих механизм управления системы, недостаточно для самого способа осуществления управленческого процесса»¹. Использование алгоритмически выстроенного подхода, определяющего развитие социальных систем, эффективное их функционирование, определяется тем, что «после решения одной проблемы обычно возникает несколько других, более сложных, и в этом, выражается восходящий характер общественного развития и управления»².

Таким образом, в качестве метода совершенствования управленческих механизмов с использованием социально-технологического подхода целесообразно использовать зарекомендовавший себя в Белгородской области принцип концепции проектного управления.

В целях обоснования направлений повышения уровня социально-технологической культуры государственных гражданских служащих на региональном уровне предлагаем к инициации и реализации проект **«Повышение уровня социально-технологической культуры сотрудников Администрации Губернатора Белгородской области»**.

Используя алгоритм управления лицом, принимающее решение, ведет по исполняет свою деятельность качественно и эффективно, используя теоретические и практические методы. «Алгоритм управления – это детализированное выражение управленческого цикла в больших социальных системах, так как через него реализуются закономерно стадии управленческого процесса»³. Социально-технологический подход заключается в создании и внедрении алгоритмов управления. Используемые технологии

¹ Иванов В.Н., Патрушев В.И. Инновационные социальные технологии государственного и муниципального управления. 2-е изд., перераб. и доп. М.: ЗАО «Издательство «Экономика», 2001. С. 180.

² Там же. С. 171.

³ Иванов В.Н., Патрушев В.И. Ук. соч. С. 183.

могут быть многократно использованы, воспроизведены и тиражированы для решения типичных задач. Также отметим, что достижение эффективности от реализации социальных технологий возможна только специалистами с высоким уровнем социально-технологической культуры, то есть с определенным уровнем профессиональных знаний и умений.

Таким образом, реализация проекта «Повышение уровня социально-технологической культуры сотрудников Администрации Губернатора Белгородской области» обуславливается необходимостью в совершенствовании системы управления социально-технологической культурой государственных служащих на региональном уровне.

Технологии проектного управления для решения исследуемых проблем выбраны в силу того, что данная технология обеспечивает эффективность взаимодействия сотрудников в достижении поставленных целей, а также контроль качества выполнения проекта и корректировки отдельных мероприятий в условиях стремительно развивающейся действительности информационного общества.

1. Цели и задачи внедрения проекта.

Целью проекта является формирование системы развития социально-технологической культуры государственного служащего регионального уровня управления.

Задачи проекта:

- разработка системы обучения государственных служащих основам управления посредством использования социальных технологий, методов и алгоритмов;
- повышение информационно-коммуникационной компетентности сотрудников Администрации Губернатора области;
- развитие креативности государственных гражданских служащих, а также сотрудников, исполняющих обязанности государственного служащего;
- создание инструмента мониторинга социально-технологической культуры.

2. Сроки реализации проекта.

Предлагаемый срок реализации проекта составляет 1 календарный год в период с сентября 2017 года по август 2018 года. Стоит отметить, что перед запуском проекта в реализацию необходимо инициировать проект и защитить его на комиссии по рассмотрению проектов органа исполнительной власти, проведенной проектным офисом.

3. Состав мероприятий проекта.

В рамках разработки предложенного проекта был разработан комплекс взаимосвязанных мероприятий, сформированных в соответствии с направлениями и задачами реализации проекта:

- создание системы обучения государственных служащих основам использования социальных технологий, методов и алгоритмов;
- повышение информационно-коммуникационной компетентности сотрудников Администрации Губернатора области;
- разработка мероприятий по развитию креативности государственной службы;
- применение современных информационно-коммуникационных технологий для мониторинга социально-технологической культуры государственных служащих Администрации Губернатора области.

Необходимость детализации и алгоритмизации предложенных направлений обуславливает их раскрытие с позиции конкретных управленческих операций и процедур.

1. Создание системы обучения государственных служащих основам использования социальных технологий, методов и алгоритмов.

Социальные технологии направлены на обеспечение лица, принимающего решение, достоверной и своевременной информацией; осуществление качественного преобразования информации, т.е. доведение ее до вида и объема, которые способен оперативно осмыслить человек; создание условий, при которых руководитель может принимать и реализовывать решения, основываясь одновременно и на объективной

информации, и на факторах субъективного характера – личном опыте, интуиции, мотивации, ценностях.

Таким образом, создание системы обучения государственных служащих основанное на использовании социальных технологий, методов и алгоритмов должно быть реализовано согласно социально-технологическому подходу, включающему следующие этапы:

1.1. Разработка и внедрение программы обучения:

- сбор информации об объекте, то есть о государственных служащих Администрации Губернатора Белгородской области;
- описание полученных данных;
- обработка данных, то есть анализ структуры процесса – определение его содержания, конфигурации и масштабов;
- моделирование объекта – составление реальной и оптимальной моделей процесса;
- определение рекомендаций по внедрению программы обучения;
- разработка проекта по внедрению с указанием сроков, масштабов.

Сбор информации об объекте исследования подразумевает под собой диагностику знаний, умений и навыков специалистов. Диагностика информационно-аналитического обеспечения представляет собой изучение условий, которые определяют уровень социально-технологической культуры. К факторам, требующим изучения относятся: характер коммуникации; направление коммуникации; уровень решения задач: стратегический, тактический, оперативный; стаж работы и занимаемая должность.

Внедрение разработанной программы подразумевает реализацию соответствующего проекта и предусматривает следующие этапы¹:

- профессиональная подготовка исполнителей, организация их работы в соответствии с целями и задачами, определяемыми технологическим регламентом социальной технологии;

¹ Сурмин Ю.П., Туленков Н.В. Теория социальных технологий: Учеб. пособие К.: МАУП, 2004. С. 582.

- координация деятельности различных субъектов внедрения социальной технологии, мониторинг и контроль данной деятельности;
- оказание научно-методической помощи специалистам, занимающимся внедрением и управлением.

1.2. «Настройка» технологии обучения. Любое нововведение в организации или в отдельных ее элементах зачастую сталкивается с сопротивлением и изменением ситуации в моделируемой (оптимизируемой) системе. В связи с этим необходима настройка и адаптация проектируемой технологии к ситуации. В целях настройки технологии, ее адаптации к определенной ситуации, применяется технология социальной диагностики. Цель диагностики заключается в получении результатов внедрения социальной технологии и анализа процесса технологизации. По результатам диагностики проводится корректировка целей и задач (если это необходимо), а также организация информационного обслуживания процесса внедрения социальной технологии. Процесс диагностики включает:

- определение реального состояния объекта;
- определение эталонного состояния объекта;
- проверку: при совпадении состояний – продолжение текущей деятельности в том же режиме; при несовпадении состояний – коррекцию реального состояния.

1.3. Реализация технологии наступает после проведения всех этапов по планированию и адаптации соответствующих планов и задач. Данный этап представляет собой фазу опытного функционирования социальной технологии. На этапе реализации технологии непосредственно применяется технология обучения методам и способам изучения и применения социальных технологий в управлении и повседневной деятельности совместно с процедурами формирования информационно-аналитического элемента социально-технологической культуры специалиста.

На последнем этапе необходимо осуществлять мониторинг и контроль изменений и внесение корректировок в этапы технологии. Это обусловлено

тем, что с течением времени любая система подвержена влиянию как внешних, так и внутренних факторов, приводящих к изменению даже тех параметров, которые на первоначальном этапе исследования и разработки считались базовыми и постоянными. В связи с этим, необходимо постоянно поддерживать и развивать разработанные социальные технологии, а также уровень знаний и умений государственных служащих.

Текущий контроль выражается в функции мониторинга:

- использование системы анализа параметров реального социального субъекта и объекта;
- разработка системы управляющих воздействий на реальный социальный субъект и объект; корректировка состояний реального социального объекта до эталонного уровня.

2. Повышение информационно-коммуникационной компетентности сотрудников Администрации Губернатора области.

Данное направление представлено следующими этапами:

2.1. Изучение и адаптация алгоритма, направленного на развитие информационно-аналитического компонента социально-технологической культуры специалиста, разработанного Д.П. Хижняковым¹.

В связи с тем, что процессы управления системы любого уровня определенно связаны с информационно-коммуникационными процессами сбора, анализа, хранения и передачи информации, представляется целесообразным использование алгоритма развития информационно-аналитического компонента социально-технологической культуры специалиста.

Информационно-аналитический компонент, помимо данных умений и навыков, определяет знания субъектов управленческой деятельности системы государственного управления в области информационно-коммуникационных барьеров, умение определять уровень отрицательного воздействия, давать оценку развития ситуации, использовать социально-технологический подход в минимизации барьеров.

¹ См.: Хижняков Д.П. Указ соч. С. 117-119.

Алгоритм, направленный на развитие информационно-аналитического компонента социально-технологической культуры специалиста, представлен:

- 1) формирование информационно-аналитического компонента социально-технологической культуры управленческого персонала;
- 2) формирование информационно-аналитического компонента социально-технологической культуры сотрудника.

Базовой конфигурацией алгоритма развития информационно-аналитического компонента социально-технологической культуры специалиста является следующая последовательность мероприятий:

- 1) определить уровень знаний и навыков субъекта по работе с информацией – анализ, обработка, хранение, представление информации;
- 2) сформировать группы в соответствии с выявленными знаниями и выполняемыми функциями, уровнем профессиональной информационно-коммуникационной компетенцией;
- 3) обучение, направленное на повышение уровня знаний об информационно-аналитической деятельности, приобретение навыков работы с информацией с использованием научных методов работы с информационными и аналитическими системами.

Управленческая конфигурация представлена следующими этапами:

- 1) определить уровень знаний и навыков субъекта управления по работе с информацией, знаний об аналитической работе и системе информационно-аналитического обеспечения системы государственного управления регионом;
- 2) формирование групп в целях формирования и развития информационно-аналитического компонента в соответствии с выявленным уровнем знаний и выполняемыми функциями, уровнем профессиональной компетенцией субъекта управления;
- 3) обучение, направленное на повышение уровня знаний об информационно-аналитической деятельности, приобретение навыков работы с информацией с использованием научных методов, подходов;

4) изучение (организованная рефлексия) условий и характера действия информационно-коммуникационных барьеров, проявляющихся в системе государственного управления, алгоритмов технологии минимизации информационно-коммуникационных барьеров.

2.2. Обучение сотрудников Администрации Губернатора области современным информационно-коммуникационным технологиям.

Данный этап предполагает разработку практических материалов для повышения квалификации сотрудников в сфере информационно-коммуникационных технологий. Реализация этапа возможна без привлечения дополнительных финансовых ресурсов, так как в органах исполнительной власти региона практикуется проведение мероприятий внутрикорпоративного обучения, предварительно согласованных с отделом кадров организации.

В качестве тем практических занятий предлагаются следующие:

- применение облачных технологий: текстовые онлайн-редакторы, табличные онлайн-редакторы, онлайн-редакторы, облачные хранилища;
- методы моделирования процессов: построение алгоритмов и блок-схем, использование стандартов BPWIN, IDEFO, использование программного обеспечения по моделированию процессов;
- современное программное обеспечение по планированию деятельности: онлайн-планировщики, органайзеры и расписания;
- основы разработки презентаций как онлайн-средствами, так и стационарным программным обеспечением;
- использование мобильных приложений в деятельности государственного служащего.

2.3. Оценка приобретенных знаний и навыков, как элемента социально-технологической культуры специалиста:

- приемка лабораторных и практических заданий;
- проведение тестирования.

2.4. Выдача сертификатов повышения квалификации.

3. Разработка мероприятий по развитию креативности государственной службы.

В качестве основы для оценки и развития творческого потенциала государственного служащего предлагается использовать результаты научной работы В.М. Захарова¹, предлагающего следующие этапы для оценки компетентностного потенциала:

- создание прототипа профессиональных компетенций государственной и муниципальной службы;
- разработка модели профессиональных компетенций для категорий и групп должностей государственной и муниципальной службы;
- разработка профиля профессиональных компетенций для каждой должности государственной и муниципальной службы.

Выделим этапы данного направления:

3.1. Позиционирование феномена креативности в системе кластеров профессиональных компетенций государственных служащих Администрации Губернатора Белгородской области должно быть произведено на основании построения соответствующей модели с применением кластерного подхода компетенций В.М. Захарова.

Выделяется четыре основных кластеров компетенций: управленческие, административные, базовые профессиональные компетенции, специфические профессиональные компетенции.

Управленческие компетенции применяются для руководящих должностей и включают следующие компоненты: стратегическое планирование; организационная деятельность; тайм-менеджмент; принятие решений; ориентация на результат; контроль и оценка.

Административные компетенции заключаются в определенных стандартах поведения, которые отражают основные ценности и стратегические направления государственного органа власти. Применяются

¹ См.: Захаров В.М. Реновационная система воспроизводства профессионального потенциала государственного и муниципального управления в регионе: дис. ... док. соц. наук. Белгород, 2016.

для всех должностей государственной гражданской службы. В данном случае выделяются следующие элементы компетенции: государственность мировоззрения; следование социальным стандартам и требованиям служебной этики; владение средствами устного и письменного общения на русском языке; демократичность.

Базовые компетенции необходимы для выполнения функций в соответствии с группой должностей, которые существуют в государственном органе, отражая общую и специфическую направленность деятельности. Данный кластер состоит из следующих компетенций: системное мышление; гибкость мышления; стремление к развитию; ответственность; лидерство; эффективная коммуникация; творчество и инновационность.

В целях эффективного выполнения отдельных заданий и поручений необходимым условием является развитие специфических профессиональных компетенций: понимание структуры общественных институтов; нормативность; владение методами и инструментами делопроизводства; владение информационно-коммуникативными технологиями; знание законодательства по предметной области деятельности; навыки проектного управления; специальные знания и умения по предметной области деятельности.

3.2. Разработка модели креативности.

Модель является образом или аналогом какого-либо объекта, процесса, явления, используемый для исследования. Модель профессиональных компетенций представляет эталон требований к профессиональным знаниям и умениям государственных служащих.

Данный этап заключается в изучении уровня базового развития компетенций, которые подразделяются на следующие:

- уровень мастерства, лидерский уровень (намного превышает ожидаемый уровень). Данный уровень развития компетенций относится только для субъекта управления;

- уровень высокой компетентности (сильный уровень). Предполагается особо высокий уровень развития умений;

- уровень базовой компетентности (уровень опыта). Базовый уровень, необходимый и достаточный для специалиста.
- уровень ограниченной компетентности (уровень развития) (приемлемый, но недостаточный). Компетенция недостаточно развита (нормальный уровень, требуется и возможно развитие);
- уровень некомпетентности (неудовлетворительный уровень). Данный уровень используется в конкурсных процедурах на замещение вакантной должности.

Модель компетенций государственных гражданских служащих формируется дифференцированно в зависимости от категории и группы должностей государственной гражданской службы с фиксацией уровня базового развития (выраженности) компетенции.

Также должна быть разработана модель допустимости использования креативности в конкретной ситуации, при решении конкретной задачи.

3.3. Запуск профиля креативности в работу.

После разработки модуля следует этап внедрения. Информация о профиле должна раскрывать цели внедрения модели креативности и доводиться до сотрудников, для которых этот профиль предназначается. Эта информация должна отвечать на следующие вопросы: почему создавалась модель, на основе каких принципов модель разработана, каков будет процесс внедрения модели в различные уровни управленческой и повседневной профессиональной деятельности, каким образом будет проводиться мониторинг и контроль реализации модели креативности.

Данная стадия должен также включать разработку должностного регламента сотрудника, который будет реализовывать данные функции. Оценка деятельности сотрудника, мотивация, профессиональное развитие, должны проводиться с учетом модели креативности.

4. Применение современных информационно-коммуникационных технологий для мониторинга социально-технологической культуры государственных служащих Администрации Губернатора области.

В силу того, что современное информационное общество неизбежно подталкивает к применению информационно-коммуникационных технологий в любом виде деятельности, предлагаем в качестве системы управления уровнем социально-технологической культуры государственных служащих Администрации Губернатора области создание соответствующего модуля в системе внутреннего электронного документооборота с одноименным названием «Контроль социально-технологической культуры».

Предполагается, что данный модуль будет включать в себя следующее:

- блок социальных технологий, состоящий из профилей используемых социальных технологий с данными о методах и алгоритмах преимущественно применяемых в конкретных условиях, а также положительный опыт использования данной технологии в управленческой и профессиональной деятельности;
- блок моделей профессиональных компетенций, содержащий описание каждой компетенции, которой необходимо обладать сотрудникам;
- блок моделей креативности, содержащий описание каждой модели, историю использования;
- профиль сотрудника, содержащий информацию о его профессиональных компетенциях, уровне креативности и уровне социально-технологической культуры;
- календарь для планирования повышения знаний и навыков в сфере социальных технологий;
- журнал, содержащий опыт каждого сотрудника в сфере социально-технологического подхода;
- блок отчетных форм;
- блок графиков и диаграмм;
- блок методических материалов;
- блок с настройками личных данных: пароль, схема оформления, оповещения, контактные данные.

Мероприятия в рамках данного направления целесообразно разделить на следующие этапы:

1. Разработка модуля «Контроль социально-технологической культуры».
 - 1.1. Подготовка проекта перечня заданий, реализуемых в рамках проекта.
 - 1.2. Согласование перечня заданий, реализуемых в рамках проекта.
 - 1.3. Доработка перечня заданий, реализуемых в рамках проекта
 - 1.4. Утверждение перечня заданий, реализуемых в рамках проекта.
 - 1.5. Настройка модуля «Контроль социально-технологической культуры» на тестовой площадке.
 - 1.6. Тестирование модуля «Контроль социально-технологической культуры».
 - 1.7. Тестирование обработки входящих заявок на повышение уровня социально-технологической культуры.
 - 1.8. Подведение итогов тестирования модуля «Контроль социально-технологической культуры».
 - 1.9. Устранение замечаний, выявленных в процессе тестирования № 1.
 - 1.10. Проверка устранения замечаний.
 - 1.11. Устранение замечаний, выявленных в процессе № 2.
 - 1.12. Проверка устранения замечаний.
 - 1.13. Подготовка проекта инструкции по работе с модулем «Контроль социально-технологической культуры».
 - 1.14. Настройка модуля «Контроль социально-технологической культуры» на рабочей площадке.
 - 1.15. Резервное копирование данных для обеспечения возможности восстановления.
2. Обучение ответственных – контролеров и аналитиков – за работу модуля «Контроль социально-технологической культуры».
 - 2.1. Подготовка презентации по модулю.
 - 2.2. Подготовка письма о проведении обучения.
 - 2.3. Проведение обучения.

3. Опытная эксплуатация модуля «Контроль социально-технологической культуры».

3.1. Опытная эксплуатация обработки заявок на включение информации о сотруднике и его достижениях в модуль для создания прецедентов, то есть информационной базы, описывающей типовые ситуации, которые уже происходили и по которым уже разработаны решения, ставшие типовыми, после обработки контролером и аналитиком и внесения в модуль «Контроль социально-технологической культуры».

3.2. Подведение итогов опытной эксплуатация модуля.

3.3. Устранение замечаний, выявленных в процессе опытной эксплуатации модуля.

3.4. Проверка устранения замечаний.

3.5. Доработка проекта инструкции по работе с модулем.

3.6. Подведение итогов опытной эксплуатации модуля.

3.7. Устранение замечаний, выявленных в процессе эксплуатации.

3.8. Проверка устранения замечаний.

3.9. Доработка проекта инструкции по работе с модулем.

3.10. Проверка и согласование инструкций по работе с модулем.

Предполагается, что созданный модуль будет в будущем банком знаний для сотрудников, которые уже давно работают в системе, а также для тех, кто проходит адаптацию и включение в производственные процессы.

В данной базе должна содержаться информация о различных ситуациях с перечнем и описанием социальных технологий, а также технологий информационно-коммуникационной сферы, которые могут быть применены для более эффективного и рационального решения поставленной перед государственным служащим задачи.

Создание информационных систем не считается легким и малозатратным мероприятием, но в долгосрочной перспективе использование современных информационных технологий должно привести

к повышению эффективности и результативности работы субъектов управления, а также все организации государственного сектора в целом.

4. Ресурсное обеспечение проекта.

Для достижения поставленных задач требуется следующее обеспечение.

Кадровое обеспечение включает в себя работу следующих сотрудников Администрации Губернатора области: 30 сотрудников управления информационных технологий и связи, 5 сотрудников отдела кадров, 3 сотрудника контрольного управления, 3 сотрудника отдела делопроизводства, 5 руководителей и 20 подчиненных для участия в пилотном проекте по повышению уровня социально-технологической культуры государственных служащих на региональном уровне.

Технологическое обеспечение включает в себя систему внутреннего электронного документооборота.

Общий объем финансирования на календарный год составит 350 000 рублей (см. таблицу 4).

Таблица 4

Смета проекта «Повышение уровня социально-технологической культуры сотрудников Администрации Губернатора Белгородской области».

Статья расходов	Кол-во	Цена за ед.	Сумма (руб.)
Разработка модуля «Контроль социально-технологической культуры»	1	350 000	350 000
Итого			350 000

5. Планируемые результаты проекта.

Ключевым качественным результатом реализации данного проекта выступит повышение уровня социально-технологической культуры сотрудников Администрации Губернатора Белгородской области.

Также оценить результат реализации проекта можно посредством следующих количественных показателей:

- разработан модуль «Контроль социально-технологической культуры»;
- разработана программа обучения сотрудников Администрации Губернатора Белгородской области основам социальных технологий;
- обучено в пилотной версии 5 представителей руководящего состава и 20 представителей подчиненных;
- организовано обучение по 5 темам повышения уровня информационно-коммуникационной компетенции;
- сдано не менее 80% лабораторных и тестов сотрудниками Администрации Губернатора области на «отлично»;
- разработан план мероприятий по разработке креативности в работе государственных служащих Администрации Губернатора области.

Экономический эффект внедрения проекта целесообразно рассчитывать исходя из эффективности реализации должностных обязанностей сотрудниками Администрации Губернатора Белгородской области.

Особенности реализации каждого проекта во многом определяются присущими ему рисками и неопределенностью. Риски могут повлечь невыполнение отдельных проектных мероприятий, что в конечном итоге отразится на выполнении показателей реализации.

Реализация мероприятий проекта может быть подвергнута дисфункциональному воздействию следующих рисков: риск сложности контроля выполнения работ участниками проектной деятельности; риск увеличения сроков выполнения задач в связи с недостаточными специализированными знаниями участников проектной деятельности; риск низкого участия сотрудников в мероприятиях по обучению и сдаче контрольных мероприятий. Непосредственно в рамках разработки плана реализации проекта необходимо предусмотреть превентивные мероприятия недопущению возникновения возможных критических ситуаций.

Подводя итоги раздела, можно сформулировать следующие выводы:

1. Эффективность применения социальных технологий определяется

уровнем социально-технологической культуры руководителя и его подчиненных. В целях повышения уровня социально-технологической культуры сотрудников Администрации Губернатора Белгородской области предложено использование технологий проектного управления. Данный выбор обусловлен тем, что принципы проектного управления обеспечивают эффективность взаимодействия сотрудников в достижении поставленных целей, а также контроль качества выполнения проекта и корректировки отдельных мероприятий в условиях стремительно развивающейся действительности информационного общества.

2. В рамках разработки предложенного проекта разработаны мероприятия. Создание системы обучения государственных служащих основам использования социальных технологий, заключающееся в разработке соответствующей программы обучения, которая может быть реализована методами корпоративного обучения. Повышение информационно-коммуникационной компетентности сотрудников представлено в основном разработкой тем практических занятий: применение облачных технологий; методы моделирования процессов; современное программное обеспечение по планированию деятельности; основы разработки презентаций; использование мобильных приложений.

3. Разработка мероприятий по развитию креативности государственной службы может быть реализована через формирование ситуационной модели креативности государственного служащего. В качестве системы управления уровнем социально-технологической культуры сотрудников Администрации Губернатора области создание модуля в системе внутреннего электронного документооборота – «Контроль социально-технологической культуры», содержащего информацию о профилях социальных технологий с данными о методах и алгоритмах преимущественно применяемых в конкретных условиях, а также положительный опыт использования данной технологии в управленческой и профессиональной деятельности.

ЗАКЛЮЧЕНИЕ

Процессы разработки и эффективной организации социально-технологического подхода в системах государственного управления должны осуществляться под руководством субъектов, обладающих специфическим уровнем профессионализма в данной области, то есть определенным уровнем социально-технологической культуры.

Значимость исследования социально-технологической культуры в сфере государственного управления обусловлена: во-первых, специфичностью социальных технологий, которые дифференцированно воздействуют на систему социальных отношений организации с целью удовлетворения потребности в профессиональных компетенциях персонала; во-вторых, рациональным включением профессиональных возможностей человека в систему социальных, прежде всего предписанных, ролей и профессиональных ролей организации; в-третьих, формированием на их основе внутри организации механизмов воспроизводства и востребованности профессионального опыта человека.

Социально-технологическая культура менеджера определяется как система диспозиций личности, выражающаяся в формировании и развитии у него умений и навыков поведения, обеспечивающих достижение профессиональных и жизненных целей при помощи сознательной реализации планов и стратегий на основе алгоритмизации типичных процедур и операций организации людей.

Социально-технологическая культура раскладывается на ценностную и технологическую подсистемы, которые определяются личностными, статусными и средовыми факторами, а также основным элементом любой системы – активно действующим и взаимодействующим субъектом, обладающим набором знаний и навыков, позволяющих профессионально выполнять свои должностные и социальные обязанности.

Одним из способов повышения уровня социально-технологической культуры представляется развитие такого навыка государственного гражданского служащего, как «креативность», который при определенном развитии и применении может оказать положительное воздействие на личностные качества сотрудника: ценностные ориентации, уровень профессиональной идентичности, компетентности и автономности.

В целях диагностики социально-технологической культуры государственных гражданских служащих на региональном уровне было проведено анкетирование сотрудников Администрации Губернатора Белгородской области (выборочная совокупность N=90).

Наиболее высокую оценку респонденты поставили своим знаниям и навыкам в области подготовки служебной корреспонденции, планирования деятельности, разработки нормативных правовых актов и организации мероприятий. На среднем уровне преобладает наличие знаний и навыков в следующих направлениях деятельности респондентов: современные технологии управления; современные инструменты обработки и представления информации; разработка концепций, идей, программ.

С учетом преобладания информационно-коммуникационных процессов в работе государственного служащего определено, что при повышении уровня профессиональных знаний необходимо уделить особое внимание таким направлениям, как: современные инструменты обработки и представления информации; система электронного документооборота; современные технологии управления; разработка концепций, идей программ.

Креативность в государственной службе в современных условиях играет положительную роль, так как способствует повышению действенности государственного управления – так считает большинство респондентов, уверенных в том, что потребность в применении творческого подхода при решении задач, возникающих в процессе профессиональной деятельности высокая.

В итоге анализа результатов социологического исследования выявлено, что общий уровень социально-технологической культуры сотрудников Администрации Губернатора Белгородской области находится в пределах среднего значения.

В целях обоснования направлений повышения уровня социально-технологической культуры государственных гражданских служащих на региональном уровне предлагаем к инициации и реализации проект «Повышение уровня социально-технологической культуры сотрудников Администрации Губернатора Белгородской области».

В рамках разработки предложенного проекта предложены следующие мероприятия. Создание системы обучения государственных служащих основам использования социальных технологий, методов и алгоритмов, заключающееся во внедрении принципов обучения в данной области знаний и разработке соответствующей программы обучения, которая может быть реализована методами корпоративного обучения, практикуемого в Администрации Губернатора Белгородской области. Повышение информационно-коммуникационной компетентности сотрудников представлено в основном разработкой тем практических занятий: применение облачных технологий; методы моделирования процессов; современное программное обеспечение по планированию деятельности; основы разработки презентаций; использование мобильных приложений.

Разработка мероприятий по развитию креативности государственной службы может быть реализована через формирование ситуационной модели креативности государственного служащего. В качестве системы управления уровнем социально-технологической культуры государственных служащих Администрации Губернатора области создание соответствующего модуля в системе внутреннего электронного документооборота с одноименным названием «Контроль социально-технологической культуры», который будет содержать информацию о профилях используемых социальных технологий с данными о методах и алгоритмах преимущественно применяемых в

конкретных условиях, а также положительный опыт использования данной технологии в управленческой и профессиональной деятельности.

Таким образом, проведенное исследование позволяет сформулировать ряд рекомендаций в адрес Администрации Губернатора Белгородской области:

- организовать инициацию пилотного проекта по повышению уровня социально-технологической культуры сотрудников на примере одного из структурных подразделений;
- провести мониторинг использования творческих качеств специалистов государственной службы, предварительно сформировав модель креативности сотрудника Администрации Губернатора Белгородской области, с учетом выполняемых задач и поручений;
- разработать программу повышения уровня информационно-коммуникационной компетенции сотрудников;
- внести изменения в должностные инструкции;
- разработать систему мотивации и поощрения сотрудников за высокий уровень социально-технологической культуры, используемый в профессиональной деятельности.

СПИСОК ИСТОЧНИКОВ И ЛИТЕРАТУРЫ

1. Конституция Российской Федерации [Электронный ресурс]: принята на всенародном голосовании 12 декабря 1993 года (ред. от 21.07.2014) // Справочно-правовая система «Консультант Плюс». Информ. банк. «Версия Проф». Разд. «Законодательство».
2. О государственной гражданской службе Российской Федерации [Электронный ресурс]: федер. закон РФ от 27 июля 2004 года № 79-ФЗ (ред. от 03.04.2017) // Справочная правовая система «Консультант Плюс». Информ. банк. «Версия Проф». Разд. «Законодательство».
3. Об основных направлениях совершенствования системы государственного управления [Электронный ресурс]: Указ Президента РФ от 7 мая 2012 года № 601 // Справочная правовая система «Консультант Плюс». Информ. банк. «Версия Проф». Разд. «Законодательство».
4. Об утверждении общих принципов служебного поведения государственных служащих [Электронный ресурс]: Указ Президента РФ от 12 августа 2002 года № 885 (ред. от 16.07.2009) // Справочная правовая система «Консультант Плюс». Информ. банк. «Версия Проф». Разд. «Законодательство».
5. Об утверждении государственной программы Белгородской области «Развитие информационного общества в Белгородской области на 2014-2020 годы» [Электронный ресурс]: Постановление Правительства Белгородской области от 16 декабря 2013 года № 518-пп (ред. от 13.02.2017) // Справочная правовая система «Консультант Плюс». Разд. «Законодательство». Информ. банк «Регион. вып. Белгородская область».
6. Об утверждении государственной программы Белгородской области «Развитие кадровой политики Белгородской области на 2014-2020 годы» [Электронный ресурс]: Постановление Правительства Белгородской области от 30 декабря 2013 года № 530-пп (ред. от 13.02.2017) // Справочная правовая система «Консультант Плюс». Разд. «Законодательство». Информ. банк «Регион. вып. Белгородская область».

7. Об утверждении стратегии «Формирование регионального солидарного общества» на 2011-2025 годы [Электронный ресурс]: Постановление Правительства Белгородской области от 24 ноября 2011 года № 435-пп // Справочная правовая система «Консультант Плюс». Разд. «Законодательство». Информ. банк «Регион. вып. Белгородская область».

8. Абакаров Д.К. Факторные основания качества профессионализма государственных служащих [Текст] / Д.К. Абакаров // Государственная служба. – 2013. – № 2. – С. 48-51.

9. Абисалова, Е.А. Сравнительный анализ процедур измерения креативности [Текст] / Е.А. Абисалова // Вестник Российского государственного гуманитарного университета. – 2013. – № 18. – С. 67-79.

10. Анисимов, А.Л. Креативное управление как фактор экономического развития [Текст] / А.Л. Анисимов // Управленец. – 2014. – № 5 (51). – С. 38-44.

11. Бабинцев, В.П. Формирование социально-технологической культуры и социально-технологического мышления как условие развития профессиональной компетенции менеджеров [Текст] / В.П. Бабинцев, Ж.А. Шаповал // Менеджмент в России и за рубежом. – 2011. – № 6. – С. 91-96.

12. Бабинцев, В.П. Совершенствование институциональных основ регионального управления в Белгородской области [Текст] / В.П. Бабинцев, О.А. Ломовцева // Научные ведомости Белгородского государственного университета. Серия: Философия. Социология. Право. – 2009. – № 2 (57). – С. 80-88.

13. Бабинцев, В.П. Формирование и развитие профессиональной компетентности менеджеров: социально-технологический аспект [Электронный ресурс] / В.П. Бабинцев, М.И. Сычева // Современные проблемы науки и образования. – 2012 – № 3. – URL: <https://www.science-education.ru/ru/article/view?id=6018>

14. Бабинцев В.П., Заливанский Б.В., Самохвалова Е.В. Шаповал Ж.А. Экспертная оценка процесса формирования социально-технологической культуры менеджеров в России [Текст] / В.П. Бабинцев,

Б.В. Заливанский, Е.В. Самохвалова, Ж.А. Шаповал // Общество. Среда. Развитие. – 2010. – № 4. – С. 76.

15. Бабинцев, В.П. Имитационные практики в государственном и муниципальном управлении [Текст] / В.П. Бабинцев // Власть. – 2015. – № 5. – С. 24-29.

16. Бабинцев, В.П. Диагностика социально-технологической компетентности менеджеров [Текст] / В.П. Бабинцев, Б.В. Заливанский, Е.В. Самохвалова // Знание. Понимание. Умение. – 2012. – № 2. – С. 262-267.

17. Бабинцев, В.П. Субкультура бюрократии в региональном хронотопе [Текст] / В.П. Бабинцев, Г.Ф. Ушамирская // Регионология. – 2014. – № 1 (86). – С. 87-98.

18. Баранов, А.А. Социальная ориентированность системы управления в российском обществе: условия формирования и перспективы развития: автореф. дисс. ...канд. соц. наук [Текст] / А.А. Баранов. – Ростов н/Д, 2013. – 24 с.

19. Бауман, З. Индивидуализированное общество [Текст] / З. Бауман. – М.: Логос, 2005. – 390 с.

20. Баянова, М.Б. Профессиональная идентичность государственных служащих [Текст] / М.Б. Баянова // Государственная служба. – 2014. – № 2. – С. 46-47.

21. Бергер, П. Социальное конструирование реальности. Трактат по социологии знания [Текст] / П. Бергер, Т. Лукман. – М.: «Медиум», 1995. – 323 с.

22. Бирюкова, Г.М. Профессионально-коммуникативная компетентность как имиджевый фактор российских госслужащих [Текст] / Г.М. Бирюкова, Ю.К. Лебединова // Научно-теоретический журнал «Ученые записки». – 2010. – № 12 (70). – С. 15-20.

23. Болдина, М.Ю. Управление карьерой государственных гражданских служащих: проблемы и перспективы (на примере Волгоградской области) [Текст] / М.Ю. Болдина // Вестник Санкт-Петербургского университета МВД России. – 2013. – № 3 (59). – 210-213.

24. Бразевич, Д.С. Формирование культуры управления современных российских менеджеров: социально-технологический аспект [Текст] / Д.С. Бразевич // Научная мысль. – 2013. – № 4 (11). – С. 25-27.
25. Буданов, В.Г. Принципы синергетики и язык [Текст] / В.Г. Буданов // Философия науки. – Вып. 8: Синергетика человекомерной реальности. – М.: ИФ РАН, 2002. – С. 340-354. – 428 с.
26. Бурдые, П. Социальное пространство: поля и практики [Текст] / П. Бурдые. – СПб.: Нева, 2005. – 367 с.
27. Бурмыкина, И.В. Социально-технологическая культура государственных и муниципальных служащих [Текст] / И.В. Бурмыкина // Социология власти. – 2007. – № 6. – С. 83-87.
28. Бурмыкина, И.В. Социально-технологическая культура менеджера: автореф. дис. ... д. соц. наук [Текст] / И.В. Бурмыкина. – Белгород, 2009. – 42 с.
29. Бурмыкина, И.В. Социальные детерминанты управления формированием социально-технологической культуры современного менеджера [Текст] / И.В. Бурмыкина // Научные ведомости Белгородского государственного университета. Серия: Философия. Социология. Право. – 2009. – Выпуск № 8 (63). – С. 64-71.
30. Бурмыкина, И.В. Экологический аспект социально-технологической культуры крупного промышленного предприятия [Текст] / И.В. Бурмыкина, К.В. Беляева // Экология ЦЧО РФ. – 2012. – № 2 (29). – С. 64-70.
31. Бурмыкина, И.В. Корпоративная социально-технологическая культура промышленного предприятия [Текст] / И.В. Бурмыкина, К.В. Беляева // Научные ведомости Белгородского государственного университета. Серия: Философия. Социология. Право. – 2013. – № 25. – С. 148-158.
32. Бурмыкина, И.В. Методологические основания теории социальных технологий современности [Текст] / И.В. Бурмыкина // Вестн. Моск. ун-та. Сер. 18. Социология и политология. – 2013. – № 4. – С. 151-161.

33. Бурова, Е.В. Личностная модель социально-технологической культуры будущих специалистов в сфере государственного и муниципального управления [Текст] / Е.В. Бурова // Наука и современность. – 2013. – № 20. – С. 123-127.

34. Вермейчук, А.Л. Формирование креативности российской государственной гражданской службы как фактор повышения эффективности государственного управления [Текст]: дис. ... к.с.н. / А.Л. Вермейчук. – Ростов-на-Дону, 2015. – 163 с.

35. Веремейчук, А.Л. Роль социальных технологий в формировании креативной социальной среды государственной гражданской службы [Текст] / А.Л. Вермейчук // Государственное и муниципальное управление. Ученые записки СКАГС. – 2014. – № 4. – С. 227-233.

36. Волков, Ю.Г. Креативное общество как цель российской модернизации [Текст] / Ю.Г. Волков // СОЦИС. – 2011. – № 11. – С. 25-32.

37. Волохатых, Д.С. Информационно-коммуникативная компетентность государственных служащих: проблемный аспект [Текст] / Д.С. Волохатых // Исторические, философские, политические и юридические науки, культурология и искусствоведение. Вопросы теории и практики. – Тамбов: Грамота, 2011. – № 7 (13): в 3-х ч. – Ч. II. – С. 50-53.

38. Волков, Ю.Г. Креативность: творчество против имитации [Текст] / Ю.Г. Волков. – М.: Альфа-М., 2013. – 432 с.

39. Гагарин, А.В. Информационно-коммуникационная компетентность личности: сущность, содержание, развитие [Текст]: Монография / А.В. Гагарин // – Saarbrücken: LAP LAMBERT Academic Publishing, 2014. – 149 с.

40. Герасимов, Б.Н. Социальные технологии в управлении [Текст] : монография / Б.Н. Герасимов, В.Г. Чумак. – Самара: Изд-во СамНЦ РАН, 2014. – 396 с.

41. Готлиб, А.С. Введение в социологическое исследование. Качественный и количественный подходы. Методология. Исследовательские практики [Текст] / А.С. Готлиб. – 3-е изд., стер.– М.: ФЛИНТА, 2014. – 382 с.
42. Гринченко, С.Н. Культура как системная составляющая человечества [Текст] / С.Н. Гринченко // Вестник Челябинской государственной академии культуры и искусств. – 2009. – Т. 19. – № 3. – С. 55-63.
43. Гурьева, К.И. Профессиональная компетентность российских государственных гражданских служащих: поиск инновационных методов повышения эффективности управленческой деятельности: автореф. дис. ...канд. соц. наук [Текст] / Ростов н/Д, 2011. – 31 с.
44. Данакин, Н.С. Социально-технологические основы целевого управления организацией [Текст] / Н.С. Данакин, О.В. Маттейс // Управление городом: теория и практика. – 2012. – № 2 (5). – С. 25-33.
45. Дятченко, Л.Я. Формирование социально-технологической культуры как теоретическая и праксеологическая проблема [Текст] / Л.Я. Дятченко, В.П. Бабинцев // СОЦИС. – 2011. – № 7. – С. 65-70.
46. Дятченко, Л.Я. Теоретические аспекты формирования социально-технологической культуры и социально-технологического мышления менеджеров [Текст] / Л.Я. Дятченко, В.П. Бабинцев // Научные ведомости БелГУ. Философия. Социология. Право. – 2011. - № 2 (97). – С. 110 – 121.
47. Дятченко, Л.Я. Проблема социально-технологической культуры личности в социологии [Текст] / Л.Я. Дятченко, В.П. Бабинцев, // Современные наукоемкие технологии. – 2010. – № 11. – С. 79-82.
48. Дятченко, Л.Я. Социально-технологическая культура как универсальное основание для эффективной общественной практики в XXI столетии [Текст] / Л.Я. Дятченко // Социально-технологическая культура как феномен XXI века. – Белгород: Изд-во БелГУ, 2006. – Ч.1. – С. 8-14.
49. Жесткова, Н.А. Роль креативности в социально-психологической адаптации личности [Текст] / Н.А. Жесткова // Креативная экономика и социальные инновации. – 2013. – № 2 (5). – С. 100-111.

50. Жирякова, С.Н. К вопросу о технологиях формирования интеллектуального потенциала личности [Текст] / С.Н. Жирякова // Вестник Челябинского государственного университета. – 2010. – № 20. – С. 26-30.

51. Заливанский, Б.В. Применение метода анализа правил в ходе исследования практики формирования социально-технологической культуры менеджеров [Текст] / Б.В. Заливанский // Система ценностей современного общества. – 2012. – № 22. – С. 208-213.

52. Захаров, В.М. Механизмы развития потенциала государственного и муниципального управления в регионе (по материалам Белгородской области) [Текст] / В.М. Захаров // Среднерусский вестник общественных наук. – 2014. – № 2. – С. 46-53.

53. Захаров, В.М. Реновационная система воспроизводства профессионального потенциала государственного и муниципального управления в регионе [Текст]: автореф. дис. ... д.с.н. / В.М. Захаров. – Орел, 2016. – 45 с.

54. Кумейко, Д.С. Информационно-коммуникативная компетентность государственных служащих: диагностика основных показателей [Текст] / Д.С. Кумейко // Вопросы управления. – 2014. – № 1 (7). – С. 182-185.

55. Куршиева, Н.М. Механизмы оценки эффективности профессионального развития государственных и муниципальных служащих [Текст] / Н.М. Куршиева // Государственная власть и местное самоуправление. – 2013. – № 9. – С. 21-25.

56. Литвинцева, Е.А. Институт государственной гражданской службы: структурные компоненты и императивы: автореф. дис. ...докт. соц. наук [Текст] / Е.А. Литвинцева. – М., 2011. – 47 с.

57. Насимова, Г.О. Сущность и принципы социальных технологий [Текст] / Г.О. Насимов, М.О. Насимова // История и археология: материалы Междунар. науч. конф. (г. Санкт-Петербург, ноябрь 2012 г.). – СПб.: Реноме, 2012. – С. 42-45.

58. Нестерова, Л.В. О необходимости формирования информационной культуры специалиста в информационном обществе

[Текст] / Л.В. Нестерова // Экономические и социально-гуманитарные исследования. – 2014. – № 3-4. – С. 117-124.

59. Пенькова, М.Р. Креативность социального действия в современной социологической теории: анализ прагматистских и неопрагматистских концепций [Текст] / М.Р. Пенькова. – М.: изд-во МАИ, 2012. – 160 с.

60. Реутов, Е.В. Социальные сети в региональном сообществе [Текст] / Е.В. Реутов, Л.В. Колпина, М.Н. Реутова, И.В. Бояринова. – Белгород: Константа, 2011. – 239 с.

61. Савченко, М.А. Системный подход к региональной технологизации управления самоорганизующимися социальными комплексами [Текст] / М.А. Савченко // Теоретические и прикладные аспекты современной науки. – 2014. – № 1. – С. 175-179.

62. Салогуб, А.Н. Креативное управление в системе социального развития российского общества [Текст]: автореф. дисс. ... канд. эк. наук. / А.Н. Салогуб. – Ростов-на-Дону, 2012 – 52 с.

63. Социально-инновационная среда государственных реформ: диагностика, моделирование, оценка рисков: монография / под общ. ред. И.Е. Москалева, В.Л. Романова. – М.: Изд-во РАГС, 2009. – 126 с.

64. Сычева, М.И. Теоретические аспекты формирования социально-технологической культуры специалиста [Текст] / М.И. Сычева // Среднерусский вестник общественных наук. – 2009. – № 3. – С. 76-82.

65. Тард, Г. Социальная логика [Текст] / Г. Тард. – СПб.: Соц.-психол. центр, 1996. – 427 с.

66. Тихонов, А.В. От социологии менеджмента к социологии управления [Текст] / А.В. Тихонов // СОЦИС. – 2011. – № 2. – С. 40-46.

67. Ткачев, А.А. Социально-технологическая культура специалистов системы государственного управления России: проблемы и перспективы развития [Электронный ресурс] / А.А. Ткачев // Современные исследования социальных проблем. – 2011. – № 4. – URL: <http://sisp.nkras.ru/issues/2011/4/tkachev.pdf>

68. Ткаченко, О.Н. Креативная основа визуальной коммуникации [Текст] / О.Н. Ткаченко, Д.К. Краснаярова // Омский научный вестник. – 2013. – № 5 (122). – С. 265-267.
69. Тощенко, Ж.Т. Социология труда: опыт нового прочтения [Текст] / Ж.Т. Тощенко. – М.: Мысль, 2005. – 333 с.
70. Турчанина, Ю.А. Структурная модель управленческой компетенции государственного гражданского служащего [Текст] / Ю.А. Турчанина // Научные ведомости Белгородского государственного университета. Серия: Философия. Социология. Право. – 2013. – № 2 (145). – С. 104-111.
71. Фисун, Е.А. Социально-технологическая компетентность государственных служащих как предмет социологического исследования [Текст] / Е.А. Фисун // Гуманитарные, социально-экономические и общественные науки. – 2013. – № 7-1. – С. 154-156.
72. Хабермас, Ю. Моральное сознание и коммуникативное действие [Текст] / Пер. с нем. под ред. Д.В. Складнева. – СПб.: «Наука», 2001. – 380 с.
73. Хакен, Г. Информация и самоорганизация: макроскопический подход к сложным системам [Текст] / Г. Хакен. – М.: Мир, 1991. – 240 с.
74. Хижняков, Д.П. Субъективные основания информационно-коммуникационных барьеров в государственном управлении [Текст] / Д.П. Хижняков // Дискуссия. – 2011. – № 8. – С. 147-150.
75. Худякова, О.А. Креативность в контексте современных управленческих практик [Текст] / О.А. Худякова // Вестник НГТУ им. Р.Е. Алексеева. «Управление в социальных системах. Коммуникативные технологии». – 2012. – № 3. – С. 31-36.
76. Шакирова, Е.Ю. Современный социум: самоорганизация vs управление [Текст] / Е.Ю. Шакирова // Власть. – 2013. – № 6. – С. 61-64.
77. Шмарион, Ю.В. Проектирование социально-технологической культуры специалиста [Текст] / Ю.В. Шмарион, О.В. Таболина // Социология образования. – 2010. – № 9. – С. 70-85.

ПРИЛОЖЕНИЯ

Паспорт проекта

«Повышение уровня социально-технологической культуры сотрудников Администрации Губернатора Белгородской области»

Цель проекта	формирование системы развития социально-технологической культуры государственного служащего регионального уровня управления
Задачи проекта	<ul style="list-style-type: none"> – разработка системы обучения государственных служащих основам управления посредством использования социальных технологий, методов и алгоритмов; – повышение информационно-коммуникационной компетентности сотрудников Администрации Губернатора области; – развитие креативности государственных гражданских служащих, а также сотрудников, исполняющих обязанности государственного служащего; – создание инструмента мониторинга социально-технологической культуры.
Способ достижения цели (мероприятия проекта)	<p>1. Создание системы обучения государственных служащих основам использования социальных технологий, методов и алгоритмов.</p> <p>1.1. Разработка и внедрение программы обучения.</p> <p>1.2. «Настройка» (адаптация) технологии обучения.</p> <p>1.3. Реализация технологии. После необходимого коррекционного воздействия технология вступает в фазу опытного функционирования. На данном этапе осуществляется функция текущего контроля, которая выражается в технологии мониторинга.</p> <p>2. Повышение информационно-коммуникационной компетентности сотрудников Администрации Губернатора области.</p> <p>2.1. Развитие информационно-аналитического компонента социально-технологической культуры специалиста.</p> <p>2.2. Обучение сотрудников Администрации Губернатора области современным информационно-коммуникационным технологиям.</p> <p>2.3. Оценка приобретенных знаний и навыков, как элемента социально-технологической культуры специалиста:</p> <ul style="list-style-type: none"> – приемка лабораторных и практических заданий; – проведение тестирования. <p>2.4. Выдача внутрикорпоративных сертификатов повышения квалификации.</p> <p>3. Разработка мероприятий по развитию креативности государственной службы.</p> <p>3.1. Позиционирование феномена креативности в</p>

	<p>системе кластеров профессиональных компетенций государственных служащих Администрации Губернатора Белгородской области.</p> <p>3.2. Разработка модели креативности.</p> <p>3.3. Запуск профиля креативности в работу.</p> <p>4. Применение современных информационно-коммуникационных технологий в повышении уровня социально-технологической культуры государственных служащих Администрации Губернатора области.</p> <p>4.1. Разработка модуля «Контроль социально-технологической культуры».</p> <p>4.2. Обучение ответственных [контролеров и аналитиков] за работу модуля «Контроль социально-технологической культуры».</p> <p>4.3. Опытная эксплуатация модуля «Контроль социально-технологической культуры».</p>
Результаты проекта	<p>Ключевым качественным результатом реализации данного проекта выступит повышение уровня социально-технологической культуры сотрудников Администрации Губернатора Белгородской области.</p> <p>Количественные показатели оценки результата:</p> <ul style="list-style-type: none"> – разработан модуль «Контроль социально-технологической культуры»; – разработана программа обучения сотрудников Администрации Губернатора Белгородской области основам социальных технологий; – обучено в пилотной версии 5 представителей руководящего состава и 20 представителей подчиненных; – организовано обучение по 5 темам повышения уровня информационно-коммуникационной компетенции; – сдано не менее 80% лабораторных и тестов сотрудниками Администрации Губернатора области на «отлично»; – разработан план мероприятий по разработке креативности в работе государственных служащих Администрации Губернатора Белгородской области.
Общий объем финансирования проекта	350 000 руб.